

Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE)

Lind, Inken; Samjeske, Kathrin

Veröffentlichungsversion / Published Version
Abschlussbericht / final report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lind, I., & Samjeske, K. (2010). *Schlussbericht zum Projekt 'Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft' (BAWIE)*. Bonn: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-441382>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more Information see:
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Schlussbericht zum Projekt

„Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ *BAWIE*

Projekt gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF

Bonn, Dezember 2010

Förderkennzeichen:	01FW0701
Förderlinie:	Frauen an die Spitze
Förderzeitraum:	6/2007-3/2010
Projektleitung:	Dr. Inken Lind
Wiss. Mitarbeiterin:	Kathrin Samjeske
Frühere/r Mitarbeiter/in:	Tanja Banavas; Guido Oemmelen

Inhalt

1	Vorwort	1
Teil I: Kurzdarstellung		
2	Aufgabenstellung	2
3	Voraussetzungen.....	3
4	Kurze Darstellung der wissenschaftlichen Ausgangslage	4
5	Planung und Ablauf des Vorhabens	6
	5.1 Entwicklung der Projekt-Homepage	6
	5.2 Quantitative Erhebung	7
	5.3 Qualitative Erhebung	10
	5.4 Fachtagung (Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft.....	11
	5.5 Erstellung der Broschüre Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft.....	11
6	Zusammenarbeit mit anderen Stellen	11
Teil II: Eingehende Darstellung der Ergebnisse		
7	Stichprobe	13
8	Ergebnisse zur Arbeits- und Lebenssituation	18
	8.1 Persönliche Lebenssituation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.....	18
	8.1.1 Partnerschaftliche Lebenssituation.....	18
	Zusammenfassung	21
	8.1.2 Berufliche Situation der Partnerin bzw. des Partners	21
	Zusammenfassung	23
	8.1.3 Aspekte der Partnerschaft.....	23
	Zusammenfassung	29
	8.2 Berufliche Situation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.....	29
	8.2.1 Beschäftigungsbedingungen.....	29
	Zusammenfassung	35
	8.2.2 Attraktivität und Perspektive einer Hochschultätigkeit	36
	Zusammenfassung	46
	8.2.3 Aktuelle berufliche Situation.....	46
	Zusammenfassung	48
	8.2.4 Aspekte wissenschaftlicher Tätigkeit.....	49
	Zusammenfassung	52
	8.3 Karriereverlauf und Karrierebrüche	53
	8.3.1 Karriereverlauf und aktuelle berufliche Situation.....	53
	Zusammenfassung	55
	8.3.2 Barrieren der Karriereentwicklung	55
	Zusammenfassung	61
	8.3.3 Berufliche Konsequenzen von Elternschaft	61
	Zusammenfassung	69
	8.3.4 Einschätzungen von Professoren/innen zum eigenen Karriereverlauf	69
	Zusammenfassung	71
	8.4 Kinderwunsch und Familiengründung	72
	8.4.1 Ausprägung von Elternschaft und Kinderlosigkeit	72
	Zusammenfassung	74
	8.4.2 Kinderwünsche.....	74
	Zusammenfassung	75
	8.4.3 Realisierungswahrscheinlichkeit der Kinderwünsche und Barrieren	75
	Zusammenfassung	85

9	Ergebnisse zur Balancierung von Familie und Beruf in der Wissenschaft	86
	9.1 Lebensschwerpunkte Beruf und Familie	86
	Zusammenfassung	90
	9.2 Vereinbarkeit Familie und Wissenschaft.....	91
	9.2.1 Belastungserleben durch Vereinbarkeit von Arbeits-und Privatleben.....	91
	Zusammenfassung	96
	9.2.2 Zufriedenheit mit Work-Life-Balance und Vereinbarkeit Universität.....	96
	Zusammenfassung	100
	9.2.3 Problematische Work-Life-Balance und Ausstieg aus der Wissenschaft	100
	Zusammenfassung	103
	9.3 Unterstützungen bei Vereinbarkeit	103
	Zusammenfassung	107
	9.4 Berufliche Konsequenzen der Elternschaft.....	108
	Zusammenfassung	117
	9.5 Faktoren gelingender Vereinbarkeit.....	117
	Zusammenfassung	124
10	Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit zentralen Lebensbereichen.....	125
	10.1 Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung.....	125
	Zusammenfassung	130
	10.2 Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung	130
	Zusammenfassung	135
	10.3 Einflussfaktoren auf Zufriedenheit mit dem Lebensmodell insgesamt	136
	Zusammenfassung	140
	10.4 Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance	141
	Zusammenfassung	145
11	Einflussfaktoren auf die subjektive Realisierbarkeit des Kinderwunsches.....	145
	11.1 Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches.....	145
	Zusammenfassung	151
12	Ergebnisse zu Profilgruppen	152
	12.1 Profilgruppen kinderloser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	152
	12.1.1 Beschreibung der Profilgruppen kinderloser Wissenschaftler/innen	153
	Zusammenfassung	154
	12.2 Profilgruppen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern.....	154
	12.2.1 Beschreibung der Profilgruppen von Wissenschaftlern/innen mit Kindern	155
	Zusammenfassung	156
	Teil III: Fazit und Empfehlungen	157
13	FAZIT.....	157
14	Empfehlungen.....	163
	Teil IV: Veröffentlichung der Projektergebnisse	166
15	Projektbezogene Veröffentlichungen und Vorträge.....	166
	Literaturverzeichnis	168
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	176
	Anhang: Fragebogen Online-Erhebung	179
	Anhang: Erfolgskontrollbericht	

1 Vorwort

Der hier vorgelegte Schlussbericht beinhaltet die Darstellung der Ergebnisse des BMBF-geförderten Projekts ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft BAWIE‘. Übergeordnete Zielsetzung des Forschungsvorhabens war es, Faktoren zu identifizieren, die sich förderlich oder hemmend auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft auswirken. Mit dem Forschungsvorhaben sollte durch die Bearbeitung bestehender Desiderata an aktuelle Diskurse angeknüpft und diese inhaltlich angereichert werden.

Diskursiv wurde das Thema Vereinbarkeit in der Wissenschaft in den vorangegangenen Jahren häufig in wenig differenzierter Weise mit den geschlechtsspezifischen Karrierechancen verbunden. Die Argumentationen bezogen sich dabei auf zwei für sich genommen völlig richtige Feststellungen, nämlich einmal den geringen Anteil an Professorinnen mit Kindern im Vergleich zu Professoren und zum zweiten den geringen Frauenanteil an hohen wissenschaftlichen Positionen. Die Verschränkung dieser beiden Feststellungen führte dazu, dass einerseits der geringe Frauenanteil in der Wissenschaft auf die Vereinbarkeitsfrage verengt, andererseits Aspekte der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft annähernd ausschließlich als Frauenfrage behandelt und diskutiert wurden.¹

Parallel zu dieser Debatte wurden auch erhebliche Desiderata für den Bereich der Vereinbarkeit in der Wissenschaft sowie der Ursachen für die hohe Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals deutlich. Kaum Wissen existierte u.a. hinsichtlich der Kinderzahl des wissenschaftlichen Personals, des Erlebens der männlichen Wissenschaftler sowie der Frage, welche Rolle strukturelle Rahmenbedingungen für die Familienbildungsprozesse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern spielen.²

Das Forschungsvorhaben ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft‘, das von 2007 bis 2009 am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS – einem Arbeitsbereich der GESIS – durchgeführt wurde, griff sowohl die Forschungsdesiderata als auch die auf Frauen fokussierte diskursive Besetzung des Themas auf. Die in dem vorliegenden Schlussbericht dargestellten Ergebnisse bieten nun Einblicke in die Bedeutung von konkreten Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Karrieren für die privaten Lebensentscheidungen im Hinblick auf eine Familiengründung und -erweiterung. Erstmals wurden in gleichem Umfang wie die Wissenschaftlerinnen auch männliche Wissenschaftler in eine Studie zur Vereinbarkeit einbezogen. Neben individuellen Aspekten verweisen die Ergebnisse auf hemmende Aspekte innerhalb der Wissenschaft für die Umsetzung von Kinderwünschen, aber auch auf Subkontexte innerhalb der Wissenschaftsorganisationen, in denen eine Vereinbarkeit von Familienverantwortung und wissenschaftlicher Arbeit möglich ist.

Einen knappen Überblick zu Grundlagen, Zielen und Durchführung der Studie liefert Teil I. Die Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung werden im Teil II nach thematischen Bereichen gegliedert dargestellt, wobei jedes thematische Kapitel nach Interessenlage unabhängig gelesen werden kann. Dabei sind jedoch einzelne Redundanzen zu bestimmten Aspekten, die mehrere thematische Bereiche betreffen, nicht zu vermeiden. Die quantitativen Ergebnisse werden z.T. ergänzt und veranschaulicht durch Zitate aus Gesprächen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die jeweiligen Kapitel der ausführlichen Ergebnisdarstellung werden am Ende jedes thematischen Abschnitts zusammengefasst.

¹ Vgl. dazu ausführlicher Lind, 2007.

² Vgl. dazu Lind, 2008.

Teil I: Kurzdarstellung

2 Aufgabenstellung

Die Frage der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familienaufgaben wurde bislang fast ausschließlich als ein Frauenthema erörtert, abgeleitete Maßnahmen fokussierten vor allem auf Wissenschaftlerinnen. Dass sich die Frage nach Familie und/oder Karriere heutzutage aber zunehmend auch für Männer stellt, verdeutlichen die Erkenntnisse zur steigenden Kinderlosigkeit männlicher Wissenschaftler. Ebenso bieten sich für Wissenschaftler, die von traditionellen Vorgaben abweichen, in ihrer Rolle als Vater und in den Erwartungen an eine egalitäre Partnerschaft, in Deutschland vergleichsweise wenig Gestaltungsoptionen und möglicherweise auch Nachteile im Karriereverlauf. Ebenfalls vor dem Hintergrund der zunehmenden Zahl von Dual Career Couples in der Wissenschaft kommt der Vereinbarkeitsthematik eine geschlechterübergreifende Bedeutung zu. Dies entspricht auch den Veränderungen, die sich in anderen akademischen Arbeitsfeldern und der breiten Diskussion um die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf für Männer seit einigen Jahren beobachten lassen. Entsprechender Wert wurde auf die Einbeziehung der männlichen Wissenschaftler gelegt, zumal diese bislang häufig in den entsprechenden Studien vernachlässigt wurden.

Ebenso bestand die Zielsetzung, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Statusgruppen in die Befragung einzubeziehen. Es findet also eine Ausweitung der Perspektive auf Statusgruppen unterhalb der Professur statt. Dies zielt auf die Bearbeitung der Frage, an welcher Stelle und aus welchen Gründen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Familie bzw. Familienwunsch aus der bundesdeutschen Wissenschaft aussteigen und welche wissenschaftsinternen Strukturen der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn entgegenstehen. Analysiert werden in diesem Zusammenhang auch bestehende Wechselwirkungen zwischen generativen Absichten auf der individuellen Entscheidungsebene und den institutionellen Bedingungen an Universitäten.

Zentrale Zielstellung des Projekts ist vor diesem Hintergrund die Analyse der aktuellen Situation an deutschen Universitäten und die Erfassung der hinderlichen wie förderlichen Bedingungen für die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche. Dabei sollten sowohl die zugrundeliegenden individuellen Entscheidungsprozesse als auch organisationalen Strukturen der Universitäten untersucht werden, die eine Verbindung von wissenschaftlicher Arbeit und Familienverantwortung begünstigen oder behindern. Ausgehend von dieser Analyse der aktuellen Lebens- und Arbeitssituation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden konkrete Empfehlungen für verbesserte Arbeits- und Rahmenbedingungen an Hochschulen abgeleitet.

Zusammenfassend waren folgende Fragestellungen leitgebend für Erhebung und Auswertung:

Welche wissenschaftsimmanenten Bedingungsfaktoren im deutschen Hochschulsystem stehen einer Familiengründung entgegen und tragen zu der hohen Kinderlosigkeit unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bei?

Welche Barrieren für die Realisierung von Work-Life-Balance an Universitäten lassen sich identifizieren?

Bestehen Wechselwirkungen zwischen Bedingungen unterschiedlicher Fachkulturen und Organisationsformen und generativen Entscheidungen sowie der Lebenssituation als Mutter oder Vater in der Wissenschaft?

Welche Ursachen von Karrierebrüchen bzw. Karrierestagnationen bestehen im Spannungsfeld von Wissenschaftsstrukturen und Vereinbarkeitsmodellen?

In welchem Ausmaß sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Teil eines Dual Career Couples, und mit welchen spezifischen Schwierigkeiten sehen sie sich im Hinblick auf eine wissenschaftliche Laufbahn und Familiengründung bzw. Vereinbarkeit konfrontiert?

Welche Vereinbarkeitsarrangements werden gewählt, und mit welchen Konsequenzen gehen diese einher? Gibt es bezüglich des beruflich-familiären Arrangements Unterschiede zwischen den Geschlechtern?

Welche institutionellen Rahmenbedingungen sind hilfreich für eine bessere Balancierung der Lebensbereiche für beide Geschlechter?

3 Voraussetzungen

Dem Forschungsvorhaben Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft ging eine lange Phase der Planung voraus, in der bereits die entsprechenden Desiderata benannt und die Studie konzipiert wurde. Aufgrund von Veränderungen der institutionellen Verankerung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS sowie weiterer Rahmensetzungen verzögerte sich die Projektbeantragung erheblich. Mit dem Übergang des CEWS zum IZ Sozialwissenschaften / GESIS wurde das Vorhaben 2007 beantragt und durch das BMBF bewilligt. Die Studie wurde von 7/2007 bis 12/2009 durchgeführt mit einer weiteren Aufstockung bis 3/2010.

In der ursprünglichen Konzeption der Studie war eine Stichprobengröße von 1.500 Personen vorgesehen. Im Verlauf des Projekts wurde jedoch das ambitionierte Ziel einer Vollerhebung an ausgewählten Universitäten entwickelt. Mit den beantragten Mitteln konnte schließlich eine Zielstichprobe von rund 39.000 Personen angesprochen und eine Endstichprobe von 8.698 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern realisiert werden.

Während der Projektlaufzeit wurde eine wissenschaftliche Tagung zum Thema ‚Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft‘ durchgeführt. Für diese Fachtagung wurde eine Kooperation mit dem BMBF-geförderten und thematisch verwandten Projekt ‚Wissen- oder Elternschaft?‘ unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Metz-Göckel etabliert, die sich als sehr positiv und fruchtbar erwies. Die Fachtagung fand große Resonanz bei Teilnehmenden, Presse und innerhalb der Wissenschaft. Das BMBF beauftragte das CEWS eine Broschüre zu erstellen, in der die Ergebnisse beider Projekte und der Fachtagung zielgruppengerecht aufbereitet wurden.³

³Broschüre *Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft* liegt dem Bericht als Anlage bei.

4 Kurze Darstellung der wissenschaftlichen Ausgangslage

Die wissenschaftliche Befundlage zum Zeitpunkt der Projektbeantragung und des Projektbeginns bezogen sich hauptsächlich auf Wissenschaftlerinnen. Männliche Wissenschaftler wurden nur sehr selten einbezogen, eine Ausnahme bildete eine österreichische Interviewstudie.⁴ Auffallend waren eine Dominanz qualitativer Studien und bis auf wenige Ausnahmen kleine Stichproben. Quantitative Studien gab es keine, Vollerhebungen oder gesicherte Daten zur Anzahl von Wissenschaftler/innen mit Kindern für die Bundesrepublik lagen nicht vor.⁵ Für die Rolle der Väter gab es fast ausschließlich Ergebnisse aus allgemeineren Studien,⁶ die eine hohe Beharrungskraft traditioneller Rollenverteilungen in Form eines beruflich stark engagierten Wissenschaftlers belegten. Die Veröffentlichungen zu Wissenschaftlerinnen mit Kindern fokussierten im Wesentlichen auf zwei Aspekte: Zum einen wurden die Ursachen für die unterschiedlichen Karriereverläufe in der Kumulation kleinerer Benachteiligungen und entmutigender Kommunikation und Abwertung von Qualifikationen gesehen, was sich auf Prozesse beruflicher Selbstselektion der Wissenschaftlerinnen mit Kindern auswirkte.⁷ Andererseits wurde aber auch die Bereicherung hervorgehoben, die sich aus dem Wechsel der Lebenssphären und der Verschiedenartigkeit der Anforderungen ergeben.⁸

Im Einzelnen wurde mit dem Forschungsvorhaben an eine Befundlage angeknüpft, die sich wie folgt darstellte⁹:

Die tatsächlichen Kinderwünsche von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wurden kaum thematisiert. Die vereinzelt Ergebnisse zu diesem Aspekt verwiesen jedoch auf eine deutliche Diskrepanz zwischen den Kinderwünschen und der tatsächlich realisierten Kinderzahl.¹⁰ Ergebnisse einer größeren Befragung des CEWS¹¹ bestätigten Ergebnisse vorangegangener Umfragen an kleineren Stichproben¹² zur Diskrepanz zwischen Kinderwünschen und deren Realisierung.

Befunde zu den Problemen von Wissenschaftlerinnen mit Kindern verdeutlichten als zentrale Schwierigkeit vorhandene Vorurteile hinsichtlich der Unvereinbarkeit sowie eine Abwertung der Qualifikationen der Wissenschaftlerinnen mit Kindern.¹³ Auch Vorurteile hinsichtlich der Zuverlässigkeit und Produktivität erwiesen sich als eine der besonderen Erschwernisse, gegen die Wissenschaftlerinnen mit Kindern in ihrem Berufsalltag ankämpfen müssen.¹⁴ Einzelne Belege zu Entmutigungsprozessen infolge sozialer Interaktionen lagen vor, die sich negativ auf die Karriere einschätzungen und auf eine stringente Zielverfolgung auswirkten.¹⁵

⁴ Buchinger et al. (2002). Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem für Frauen und Männer an österreichischen Universitäten. Es handelt sich um eine Studie, in der biographische Interviews mit WissenschaftlerInnen, ExpertInnen-Gespräche und Fallstudien an einzelnen Instituten durchgeführt wurden.

⁵ Ausgenommen das Land NRW, für das kurz vor Antragstellung Zahlen zur Elternschaft von Mittelbauangehörigen vorliegen; siehe Auferkorte-Michaelis et al., 2006; 2008.

⁶ Z.B. Krimmer & Zimmer, 2004.

⁷ Strehmel, 1999.

⁸ Vgl. Macha, 2005; Strehmel, 1999.

⁹ Vgl. dazu auch Lind, 2004b.

¹⁰ Ergebnisse einer CEWS-Befragung an 706 Nachwuchswissenschaftlerinnen; vgl. Lind & Löther, 2006a. Siehe dazu auch Kemkes-Grottenthaler, 2003.

¹¹ Befragung einer Stichprobe von 706 hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen; Lind & Löther, 2006a.

¹² Vgl. Kemes-Grottenthaler, 2003; 2004.

¹³ Vgl. Krais, 2000; Strehmel, 1999; Macha & Paetzold, 1992.

¹⁴ Macha & Paetzold, 1992; Strehmel, 1999.

¹⁵ Macha, 2005.

Zur Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen mit Kindern gab es eine konsistente Befundlage hinsichtlich der Abhängigkeit der Berufszufriedenheit von der Arbeitszeitflexibilität bei Wissenschaftlerinnen mit Kindern.¹⁶ Weitere Ergebnisse bezogen sich auf die Schwierigkeit der Wissenschaftlerinnen, neben dem Vereinbarkeitsmanagement und den institutionellen Barrieren noch ausreichend Zeit für reputationsbildende Aktivitäten aufzubringen, was sich ungünstig auf den Karriereverlauf der Frauen auswirkte.¹⁷ Als besondere Konfliktpunkte wurden die Randzeiten und die Übergängen zwischen Kinderbetreuung und Berufsarbeit identifiziert.¹⁸

Widersprüchliche Ergebnisse gab es hinsichtlich Überlastungs- und Überforderungsgefühlen der Wissenschaftlerinnen: Während einerseits von erlebter Überforderung der Wissenschaftlerinnen berichtet wurde,¹⁹ fanden sich in anderen Studien bei den Wissenschaftlerinnen nur moderate Belastungen und keine extremen Überforderungsgefühle.²⁰ Daneben lagen Schilderungen über erhebliche Ambivalenzen und Schuldgefühle gegenüber den Kindern vor.²¹

Als gesichert konnte bereits vor Projektbeginn der Befund einer sehr hohen Leistungsmotivation von Wissenschaftlerinnen mit Kindern und eines hohen Leistungsstandards gelten.²² Widersprüchlich waren die Ergebnisse jedoch hinsichtlich der Publikationsrate der Mütter. Hier fanden sich sowohl Hinweise auf eine gleiche wissenschaftliche Produktivität²³, wie auch auf geringere Produktivität von Wissenschaftlerinnen mit Kindern²⁴ im Vergleich zu kinderlosen Wissenschaftlerinnen.

Eindeutige Ergebnisse gab es auch zur partnerschaftlichen Situation, indem Wissenschaftlerinnen aufgrund des gleichen oder höheren beruflichen Status ihres Partners auf geringere berufliche Unterstützung zurückgreifen können als ihre männlichen Kollegen.²⁵

Einige Befunde zur Lebens- und Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen verwiesen auf die Gleichzeitigkeit von großen Belastungen und dem Erleben von Bereicherung durch die Doppelrolle.²⁶ Diese Verbindung von Konflikt und Bereicherung existiert für die Wissenschaftlerinnen parallel und steht nur scheinbar im Widerspruch zu dem sich immer wieder findenden Ergebnis einer größeren Wahrscheinlichkeit von Überlastungs-/Überforderungsgefühlen.²⁷ Mit der Ausweitung der Blickrichtung auch auf die bereichernden Aspekte wurden in der Literatur bereits vor Projektbeginn die eindimensional negativ konnotierten Begrifflichkeiten wie Vereinbarkeits*problematik* und Doppel*belastung* zunehmend aufgelöst und auch auf mögliche positive Effekte hingewiesen.²⁸

¹⁶ Strehmel, 1999; Drews, 1996; 1994.

¹⁷ Drews, 1996.

¹⁸ Drews, 1996; Strehmel, 1999.

¹⁹ Drews, 1996; Abele, 2004.

²⁰ Strehmel, 1999.

²¹ Macha & Paetzold, 1992; Biller-Andorno et al., 2005.

²² Macha, 2005; Strehmel, 1999; Kiegemann, 2000.

²³ Cole & Zuckermann, 1991; Eine Studie des CEWS an Habilitationsstipendiatinnen ergab keine Unterschiede in der wissenschaftlichen Produktivität von Müttern und kinderlosen Wissenschaftlerinnen, siehe Lind, 2004c.

²⁴ Z.B. Kuckartz, 1992.

²⁵ Drews, 1996; Macha, 2000; Dasko, 2002; Mixa, 2000; Hardach-Pinke et al., 1996; Klein, 1998; Strehmel, 1999.

²⁶ Paetzold, 1996; Strehmel, 1999 ; Macha, 2000, Lind & Löther, 2006b.

²⁷ Vgl. Abele, 2004.

²⁸ Dieser Paradigmenwechsel findet sich nicht nur in der Literatur zu Wissenschaftlerinnen mit Kindern, sondern auch in allgemeiner Literatur zu berufstätigen Müttern wieder. Für einen Überblick zur Entwicklung der soziologischen Forschung zu mütterlicher Erwerbstätigkeit siehe z.B. Gottschall, 1999. Vgl. auch Macha & Paetzold, 1992; , 1999; vgl. auch Erfahrungsberichte in Biller-Andorno et al., 2005; Lind & Löther, 2006b; Strehmel, 1999.

Aufgrund von Vergleichen zwischen Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kindern lagen bereits einzelne Ergebnisse vor, wonach sich weniger tatsächlich vorhandene Kinder, als vielmehr die Tatsache einer potenziellen Mutterschaft ungünstig auf die impliziten Leistungszuschreibungen und die weitere Karriereentwicklung auswirkt.²⁹ Dabei erwies sich das Aufschieben der Familiengründung als nicht wirkungsvoll hinsichtlich der den Frauen entgegengebrachten ungünstigen Leistungserwartungen.³⁰

Insgesamt wurden als Ausgangslage des Projekts folgende Desiderata identifiziert:

- Fehlen längsschnittlich angelegter Studien
- Einflussfaktoren auf das generative Verhalten von Wissenschaftler/innen
- Wechselwirkungen zwischen Arbeitsbedingungen in Wissenschaftsinstitutionen und Paar- und Familiengründungskonstellationen im zeitlichen Verlauf
- Integration männlicher Wissenschaftler in Stichproben und Forschungsfragen
- Fehlen gesicherter statistischer Daten zur Kinderzahl von Wissenschaftlern/innen³¹
- Wechselwirkungen zwischen generativen Entscheidungen und institutionellen Bedingungen in der Wissenschaft
- Fehlen von theoretischen Rahmungen zur Balancierung und Koordinierung multipler Lebensziele im Sinne der Work-Life-Balance im Rahmen von Wissenschaftsorganisationen

Ein großer Teil dieser Desiderata wurde durch das Forschungsprojekt ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft‘ aufgegriffen (vgl. Kap. 2), andere offene Fragen, u.a. nach verlässlichen Daten zur Kinderzahl des wissenschaftlichen Personals, wurden inzwischen von dem Projekt ‚Wissenschaft- und Elternschaft‘ erfolgreich bearbeitet.³² Nach wie vor besteht ein deutliches Defizit an längsschnittlich angelegten Studien.³³

5 Planung und Ablauf des Vorhabens

Methodisch geht die Studie sowohl quantitativ als auch qualitativ vor. Schwerpunkt des Projekts lag auf einer großangelegten Online-Befragung, diese wurde durch Telefoninterviews inhaltlich ergänzt und vertieft. Zu Beginn des Projekts wurde eine Projekt-Homepage mit eigenem Projekt-Logo konzipiert und online gestellt, die durch gezielte Informationsangebote zum Thema Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft ergänzt wurde. Ende des zweiten Projektjahres wurde eine Fachtagung durchgeführt. In der Abschlussphase des Projekts erfolgte die Erstellung einer Informationsbroschüre zu den Projekthaltungen und weiteren aktuellen Erkenntnissen.

5.1 Entwicklung der Projekt-Homepage

Die Entwicklung einer Projekt-Homepage³⁴ wurde in die Konzeption des Vorhabens integriert, um die Projekthaltungen und Zielsetzungen transparent und leicht zugänglich zu machen. Dargestellt

²⁹ Vgl. Allmendinger et al., 2000; Wimbauer, 1999; v.Stebut, 2003.

³⁰ Wimbauer, 1999, S. 157.

³¹ Für die Statusgruppe der ProfessorInnen liefern die Ergebnisse der Studie ‚Wissenschaftskarrieren‘ eine Grundlage für Hochrechnung in ausgewählten Fächergruppen, vgl. Krimmer & Zimmer, 2004.

³² BMBF gefördertes Projekt ‚Wissen-oder Elternschaft‘ unter der Leitung von Prof. Dr. Metz-Göckel, TU – Dortmund.

³³ Ein Mangel an Panel-Studien ist nicht nur für Familienbildungsprozesse von Wissenschaftlern/innen festzustellen, sondern auch hinsichtlich geschlechtsspezifisch unterschiedlicher wissenschaftlicher Karriereverläufe und deren Bedingungsfaktoren.

³⁴ www.bawie.de.

wurden neben der Zielstellung des Vorhabens auch die einzelnen Projektphasen, die Methodik sowie das Projektteam. Im weiteren Projektverlauf wurden die Publikationen zum Projekt überwiegend als PDF zur Verfügung gestellt sowie in einer späteren Phase die Informationen zur Fachtagung und erste Ergebnisse des Vorhabens.

Zusätzlich wurde ein Informationsangebot für interessierte Personen entwickelt, das die Zusammenstellung relevanter Literatur, wichtiger Links zum Thema sowie eine Listung von thematischen Netzwerken beinhaltete. Die Projekt-Homepage war mit ihren zentralen Informationen zum Projekt auch in englischer Sprache zugänglich.

5.2 Quantitative Erhebung

Die quantitative Befragung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurde in einer groß angelegten Online-Befragung durchgeführt. Der dafür entwickelte Fragebogen umfasste 257 Items, die folgende Themenbereiche abdecken: Arbeitssituation; Partnersituation; Familiensituation; Kinderwunsch; Vereinbarkeitssituation und -wünsche; Übergeordnete Aspekte wie familiäre Herkunft, finanzielle Situation, beruflicher Werdegang und Zufriedenheiten mit verschiedenen Lebensbereichen.³⁵

Während des Befragungsprozesses wurden die jeweils folgenden Fragen an die spezifische Situation der bzw. des Befragten angepasst. Dies wurde durch zahlreiche Gabelungen innerhalb des Online-Fragebogens realisiert. Vorteilhaft bei diesem Vorgehen war eine insgesamt geringere Bearbeitungszeit des Fragebogens, da nicht zutreffende Fragen entsprechend nicht gestellt wurden und die Anpassung an die Lebens- und Arbeitssituation die Antwortbereitschaft der Befragten erhöht. Die Bearbeitung des Fragebogens dauerte von 30 Minuten bis über eine Stunde, je nach Anzahl der Fragenkomplexe und Items, die der individuellen Situation der jeweiligen Probanden angepasst wurden. Die Bearbeitung konnte zwischenzeitlich unterbrochen und -mittels persönlichen Passworts - zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden. Programmierung und Online-Stellung der Befragung wurden beim Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) an der Universität Bonn in Auftrag gegeben (s. Abb. 1), welches auch die Koordination während der Feldphase vom 24. April bis 1. Juni 2008 mit organisierte.³⁶

The screenshot shows the layout of an online survey. At the top, there is a header with the 'Bawie' logo (Balancing of Work and Family) and the 'Center of Excellence Women and Science' logo. Below the header, there is a progress bar showing 0%. The main content area contains two dropdown menus for selecting the university and discipline. At the bottom, there are buttons for 'Zurück', 'Stop', and 'Weiter', along with logos for 'gesis' and the 'Bundesministerium für Bildung und Forschung'.

Abb. 1: Layout des Onlinefragebogens

³⁵ Der Fragebogen ist im Anhang angefügt.

³⁶ Dem Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) an der Universität Bonn sei an dieser Stelle für die professionelle und produktive Kooperation herzlich gedankt.

Rekrutierung der Stichprobe und Durchführung der Erhebung

Entgegen der ursprünglich geplanten Stichprobengröße von lediglich 1.500 Personen erfolgte unter Berücksichtigung von Repräsentativität³⁷ und möglicher Verzerrungseffekte eine Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals an 19 Universitäten³⁸ im gesamten Bundesgebiet. Aufgrund theoretischer Vorüberlegungen wurden im Rahmen der Stichprobenziehung folgende vier zentrale Effekte kontrolliert: regionale Effekte, Effekte der Fächerkulturen, Effekte der Qualifikationsstufen und Geschlechtereffekte.

Regionale Effekte

Aufgrund unterschiedlicher struktureller Rahmenbedingungen in den einzelnen Bundesländern wurde versucht, einen angemessenen Querschnitt über das gesamte Bundesgebiet zu legen. Die 19 Institutionen wurden daher dergestalt ausgewählt, dass sie möglichst weit über die Bundesrepublik streuten und in ihnen alle Bundesländer Berücksichtigung fanden (s. Abb. 2). Durch dieses Vorgehen können regionale Effekte miterfasst und gegebenenfalls kontrolliert werden.



Abb. 2: Flächenverteilung der ausgewählten Universitäten

³⁷ Repräsentativität ist strenggenommen kein statistischer Fachbegriff und stellt in der Forschungspraxis eher eine theoretische Zielvorgabe denn ein Attribut konkreter Untersuchungen dar. Anhand der für unsere Stichprobenziehung berücksichtigten Kriterien/Effekte ist versucht worden, eine mit der Grundgesamtheit zumindest in den wichtigsten Parametern übereinstimmende Stichprobe zu erhalten, d.h. eine bestmögliche Repräsentativität unter Abwägung von Kosten und Nutzen zu gewährleisten.

³⁸ Es handelt sich um folgende Universitäten: RWTH Aachen, U Bamberg, FU Berlin, U Bremen, TU Dresden, U Duisburg-Essen, U Erfurt, U Flensburg, U Frankfurt (Main), Europa-U Viadrina Frankfurt (Oder), U Göttingen, U Greifswald, U Hamburg, U Karlsruhe (TH), U Konstanz, U Magdeburg, U Regensburg, U des Saarlandes, U Trier (vgl. Abb. 2).

Effekte der Fächerkulturen

Da sich der Untersuchungsgegenstand je nach Fachkultur und Disziplin sehr unterschiedlich darstellen kann, wurde bei der Auswahl der Universitäten darauf geachtet, ein möglichst breites Fächerspektrum in der Stichprobe abzubilden. Zum Zweck einer möglichst großen Variabilität wurden sowohl Volluniversitäten und Technische Hochschulen als auch größere und kleinere Einrichtungen in die Stichprobe einbezogen. Durch ein solches Vorgehen lässt sich zum einen der Einfluss der Fächerkulturen kontrollieren, zum anderen je nach Fragestellung aber auch gezielt als möglicher Kontexteffekt untersuchen. Der Stichprobenplan ermöglicht des Weiteren sowohl Vergleiche zwischen Fachkulturen innerhalb einer Institution als auch solche der verschiedenen Institutionsformen (Universitäten) untereinander.

Effekte der Qualifikationsstufen

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Stichprobenbeschaffenheit betraf das Abdecken verschiedener in der Wissenschaftslaufbahn relevanter Qualifikationsstufen, welche im Wesentlichen ein abgeschlossenes Studium, eine abgeschlossene Promotion und eine abgeschlossene Habilitation, ferner das Innehaben eines Lehrstuhls umfassen. Vergleiche der von uns gezogenen Bruttostichprobe an den 19 Universitäten mit Daten vom Statistischen Bundesamt aus dem Jahr 2005 ergaben nur marginale Differenzen beim akademischen Unter-, Mittel- und Überbau³⁹, so dass von einer repräsentativen Berücksichtigung der unterschiedlichen Karrierestufen gesprochen werden kann.

Geschlechtereffekte

Da bei der vorliegenden Untersuchung Geschlechtereffekte einen wesentlichen Fokus bilden – sowohl als gezielte Untersuchung derselben wie auch zu deren möglicher Kontrolle –, mussten beide Geschlechter gebührend Berücksichtigung im Sample finden. Daher wurde der Zugang einer Vollerhebung des gesamten weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Personals an den 19 Institutionen gewählt, wobei das Geschlechterverhältnis in unserer Brutto-Stichprobe von rund 68% Wissenschaftlern zu 32% Wissenschaftlerinnen dem Bundesdurchschnitt ziemlich genau entspricht.

Die Rekrutierung der Stichprobe fand mit Unterstützung des Zentrums für Evaluation und Methoden (ZEM) der Universität Bonn statt.⁴⁰ Um die potentiellen Studienteilnehmenden zu erfassen, wurden deren E-Mail-Adressen über die öffentlich zugänglichen Seiten der Universitätshomepages und die Vorlesungsverzeichnisse der Fachbereiche im Internet recherchiert. Insgesamt wurden so 39.173 E-Mail-Adressen gesammelt.⁴¹

Eine Woche vor Beginn der Feldphase wurden die recherchierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler persönlich per E-Mail kontaktiert, um sie über die Zielsetzungen der Studie sowie über die anstehende Online-Befragung zu informieren.⁴² Zusätzlich wurden zeitgleich sowohl die Hochschulleitungen als auch die Pressestellen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der ausgewählten Universitäten über die Befragungen, Zielsetzungen und Hintergründe des Forschungsvorhabens unterrichtet und um Unterstützung gebeten.

³⁹ Für Unter- und Mittelbau ergaben sich 84,6% in der BAWIE-Bruttostichprobe zu 83,7% nach Angaben des Statistischen Bundesamts für 2005, beim akademischen Überbau – den Professuren – waren es 15,3% zu 16,3%.

⁴⁰ Mit der Erweiterung der Endstichprobe über die im Projektantrag genannte Zahl von 1.500 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf nunmehr über 8.500 Personen ist ein erheblicher zeitlicher Mehraufwand entstanden. Dieser ist jedoch durch den zu erwartenden erheblich größeren Erkenntnisgewinn und die bessere Repräsentativität der Stichprobe in Kauf genommen worden.

⁴¹ Dieses Vorgehen zu wählen und nicht die E-Mail-Verteilerlisten der Universitäten bei diesen direkt anzufragen, hatte den großen Vorteil, dass die datenschutzrechtlichen Bestimmungen der einzelnen Universitäten die Erhebung nicht einschränkten.

⁴² Dabei erwiesen sich 232 E-Mail-Adressen als nicht zustellbar.

Über den Erhebungszeitraum von sechs Wochen wurden zwei Erinnerungen zur laufenden Online-Befragung an die Personen der Zielstichprobe geschickt. Während der Online-Phase wurden ständig telefonische oder elektronische Anfragen zur Handhabung des Fragebogens, zu Zweifeln an der Zugehörigkeit zur Zielgruppe oder ganz allgemein zur Thematik persönlich und ausführlich beantwortet. Durch solche Maßnahmen konnte die Rücklaufquote auf letztlich 22% gesteigert werden.⁴³

Insgesamt beteiligten sich 8.698 Personen an der Online-Befragung. Von diesen wurden 18 Personen aus der Stichprobe ausgeschlossen, da sie sich nicht als zur Zielgruppe gehörend erwiesen (z.B. nicht-wissenschaftliches Personal). Die Endstichprobe beträgt **8.680** Personen. Die männlichen Wissenschaftler sind mit 57% (4.959) in der Stichprobe stärker vertreten als die Wissenschaftlerinnen mit 43% (3.707).⁴⁴ Damit konnte eine wesentliche Zielsetzung, nämlich die Einbeziehung einer hälftig männlichen Stichprobe, erfüllt werden. Die Responserate liegt bei den angeschriebenen Wissenschaftlerinnen bei 30% (3.707 von 12.398 angeschriebenen Wissenschaftlerinnen), bei den um Beteiligung gebetenen männlichen Wissenschaftlern bei 19% (4.959 von 26.543 angeschriebenen Wissenschaftlern) und für die Gesamtstichprobe bei 22% (8.680 von 38.941).⁴⁵ Die Responserate der Erhebung liegt über der vergleichbarer Umfragen, wobei sich prozentual mehr Wissenschaftlerinnen beteiligt haben.

5.3 Qualitative Erhebung

Ergänzend wurden telefonische Interviews mit einer kleinen Stichprobe von 60 Personen geführt. Diese Gespräche dienten der Vertiefung und Veranschaulichung der quantitativen Ergebnisse.⁴⁶ Zielsetzung der Interviews war es, Einflussfaktoren auf das generative Verhalten und die Berufsverläufe zu verdeutlichen.

Die Rekrutierung der qualitativen Teilstichprobe erfolgte aus der quantitativen Stichprobe unter Berücksichtigung der Faktoren Geschlecht, Elternschaft, Status und Alter. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Telefoninterviews haben sich im Wesentlichen aus Selbstmeldungen im Anschluss an die quantitative Erhebung rekrutiert. Die Durchführung der Telefoninterviews fand im Herbst 2008 statt und wurden als Audio-Datei aufgezeichnet.⁴⁷

Den Interviews lag ein ausgearbeiteter Leitfaden zugrunde, der parallel zu der quantitativen Erhebung die wesentlichen beruflichen und persönlichen Entwicklungsstationen chronologisch berücksichtigte. Konkret wurden in den ca. einstündigen Gesprächen folgende Themenfelder angesprochen: Tagesablauf; Arbeitssituation; Kinderwunsch und Familiengründung, Interaktion der beruflichen und persönlichen Lebensbereiche; Partnerschaft und partnerschaftliche Rollenaufteilung; Kinderbetreuungsarrangements; Vereinbarkeitsoptionen an der Universität und im Wissenschaftsbereich generell sowie Zukunftswünsche und weitere wichtige Aspekte aus Sicht der Gesprächsteilnehmer/innen.

⁴³ Die erzielte Antwortbereitschaft der hier befragten Personengruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern liegt über vergleichbaren Erhebungen, vgl. Manfreda & Bosnjak et al., 2008.

⁴⁴ Bei 14 Personen liegt keine Angabe zum Geschlecht vor.

⁴⁵ Da lediglich ein Drittel weibliches wissenschaftliches Personal an den Universitäten vertreten ist, ergibt sich trotz höherer Responserate eine geringere absolute Anzahl an Frauen in der Endstichprobe.

⁴⁶ Die ca. einstündigen Telefoninterviews wurden von der damaligen Projektmitarbeiterin Frau Dipl.-Psych. Tanja Banavas durchgeführt.

⁴⁷ Die Telefoninterviews wurden durchgeführt im Telefonlabor des Zentrums für Evaluation und Methoden ZEM an der Universität Bonn.

5.4 *Fachtagung (Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft*

Im Oktober 2009 wurde im Wissenschaftszentrum Bonn eine Fachtagung zum Thema Vereinbarkeit in der Wissenschaft unter dem Titel *„(Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft“* durchgeführt. Die Tagung wurde im Laufe des Jahres 2009 in Kooperation mit dem Projekt ‚Wissen- oder Elternschaft‘ an der TU-Dortmund unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Metz-Göckel konzipiert und organisiert. Gegenstand der Kooperation war die gemeinsame Planung der Tagungsinhalte, der organisatorischen Durchführung sowie der Einladung der Gastredner/innen und Diskutanden/innen. Für die Fachtagung konnten angesehene Personen aus Wissenschaft und Wissenschaftspolitik gewonnen werden.

5.5 *Erstellung der Broschüre Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft*

Die auf der Fachtagung vorgestellten Ergebnisse, die Ergebnisse der Diskussionsrunden sowie weitere aktuelle Erkenntnisse wurden zielgruppengerecht und anschaulich in einer BMBF-Broschüre aufbereitet. Grundlage für die Erstellung der Broschüre war die Audio-Aufnahme der Tagung, Interviews mit den beiden Projektleiterinnen und weiteres wissenschaftliches Material, das von beiden Projekten und den Gast-Wissenschaftlern eingebracht wurde. Die Broschüre wurde zusätzlich als eine Barriere freie PDF erstellt und online zugänglich gemacht. Die Umsetzung der Broschüre fand in Kooperation mit dem Journalistinnen-Büro Redaktion+Recherche statt. Die Broschüre war bereits nach kurzer Zeit vergriffen und wurde nochmals in einer zweiten Auflage⁴⁸ gedruckt.⁴⁹

6 Zusammenarbeit mit anderen Stellen

Eine sehr konstruktive Kooperation wurde mit Frau Prof. Dr. Metz-Göckel und ihrem Projekt etabliert. Neben der konkreten Planung und Durchführung der Fachtagung bestand ein reger fachlicher Austausch auf verschiedenen Ebenen.

Mit dem Zentrum für Evaluationen der Universität Bonn ZEM bestand eine Kooperation hinsichtlich der Durchführung der Online-Umfrage und der Stichprobenrekrutierung. Das ZEM wurde darüber hinaus bei einzelnen methodischen Fragen beratend konsultiert.

⁴⁸ Erste Auflage: 2000 Exemplare; zweite Auflage: 2000 Exemplare.

⁴⁹ BMBF-Broschüre ‚Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft‘ als Anlage zu diesem Bericht.

Teil II: Eingehende Darstellung der Ergebnisse

Nach der Beschreibung der quantitativen und qualitativen Stichprobe erfolgt die ausführliche Darstellung der Ergebnisse zur Arbeits- und Lebenssituation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Kap.8). Dabei werden sowohl die partnerschaftliche und familiäre Situation der Befragten ausführlich dargestellt, als auch die berufliche Situation und der wissenschaftliche Werdegang. Der Frage nach den Kinderwünschen und den Bedingungen, die für oder gegen eine Familiengründung bzw. Familienerweiterung sprechen, wird in diesem Abschnitt ein großer Raum eingeräumt. Dabei wird unterschieden zwischen den persönlichen Faktoren, die der Umsetzung von Kinderwünschen entgegen stehen und den Faktoren, die durch den Arbeitsbereich Wissenschaft und die wissenschaftlichen Qualifikations- und Arbeitsstrukturen bedingt sind.

Die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft an den Hochschulen stehen im Fokus des *folgenden Kapitels (Kap.9)*. Hier geht es vor allem um die Barrieren und förderlichen Strategien für gelingende Vereinbarkeit und die Wünsche der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für bessere Vereinbarkeitsoptionen.

Den Zufriedenheiten der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit den verschiedenen Lebensbereichen ist ein eigener Abschnitt gewidmet (Kap.10). Hier wird deutlich, wie sich in den einzelnen Lebensbereichen Personen mit und ohne Kinder sowie Männer und Frauen deutlich voneinander unterscheiden. Konkret werden Zufriedenheitswerte zu vier zentralen Lebensbereichen, der beruflichen Entwicklung, der persönlichen Entwicklung, der Work-Life-Balance und der Lebenszufriedenheit insgesamt betrachtet. Detailliert wird anhand multivariater Analysen der Frage nachgegangen, was die Zufriedenheit in den verschiedenen Lebensbereichen beeinflusst und welche Rolle dabei wissenschaftsimmanente Faktoren spielen.

Die große Anzahl der befragten Personen bot auch die Möglichkeit, spezifische Subgruppen zu bilden, die eine differenziertere Sicht auf die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit und ohne Kinder ermöglicht. Zu diesem Zweck wurden prototypische Profilgruppen von kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und Eltern identifiziert und ausführlich dargestellt (Kap.11). Diese Profilgruppen verdeutlichen die Varianz in den Lebenssituationen und den Zufriedenheiten mit einzelnen Lebensbereichen bei zunächst objektiv gleicher Lebenslage als kinderlose Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler oder als Elternteil in der Wissenschaft.

Die quantitativen Ergebnisse werden jeweils ergänzt durch illustrierende Zitate aus den Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.⁵⁰

Abschließend werden auf der Grundlage der vorgestellten Ergebnisse der Studie ein Fazit mit Bezug auf die aktuelle Forschungslage gezogen sowie konkrete Empfehlungen formuliert.

⁵⁰ Diese Darstellung hat illustrativen Charakter und soll die zahlenlastige Ergebnisdarstellung konkretisieren und veranschaulichen. Die dargestellten Zahlen beziehen sich immer auf die Ergebnisse der quantitativen Erhebung. Eine vertiefende inhaltsanalytische Auswertung der Interviews ist für weitere Veröffentlichungen geplant. Die Zitate wurden überwiegend transkribiert von der damaligen Projektmitarbeiterin Frau Dipl.-Psych. Tanja Banavas, die auch die Telefoninterviews durchführte.

7 Stichprobe

Ein Ziel der Erhebung bestand darin, neben der Professorenschaft auch den wissenschaftlichen Mittelbau mit der Befragung zu erreichen. Wie intendiert, umfasst die Stichprobe mehrheitlich den wissenschaftlichen Nachwuchs auf niedrigeren und mittleren Qualifikations- und Statusstufen. Von den 8.680 Personen der Endstichprobe gehören 44% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der untersten Qualifikationsstufe mit einem abgeschlossenes Hochschulstudium an. Es handelt sich hierbei überwiegend um die Gruppe der Doktorandinnen und Doktoranden. Weitere 39% machen den Anteil der Promovierten an der Stichprobe aus. 17% der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind habilitiert. Eine Professur haben 1.121 der Männer und 404 der Frauen inne. Die Altersverteilung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler weist einen Durchschnitt von 38,5 Jahren bei einer Standardabweichung von zehn Jahren auf. Fast die Hälfte der Stichprobe (49%) befindet sich in einem Lebensalter bis zu 35 Jahren.

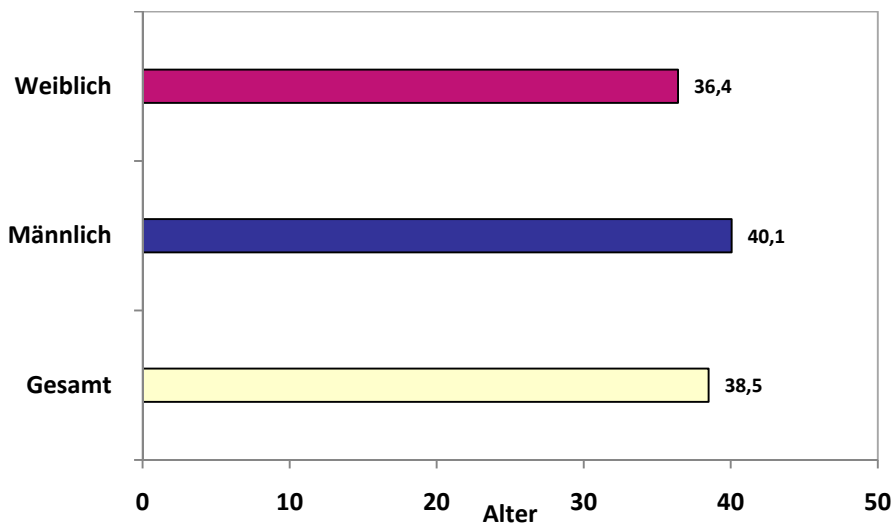


Abb. 3: Durchschnittliches Alter nach Geschlecht

Die größten Anteile an der Gesamtstichprobe stellen gemäß den Erwartungen die zahlenmäßig größeren Institutionen unserer Universitäten-Stichprobe und entfallen auf die TU Dresden, die RWTH Aachen, die FU Berlin und die TH Karlsruhe (jeweils zwischen 8% und 12%). Der Rücklauf aus den einzelnen Einrichtungen bewegt sich zwischen 11% (Universität Regensburg) und 27% (Universität Karlsruhe und Universität Bremen jeweils) des angeschriebenen Personals.

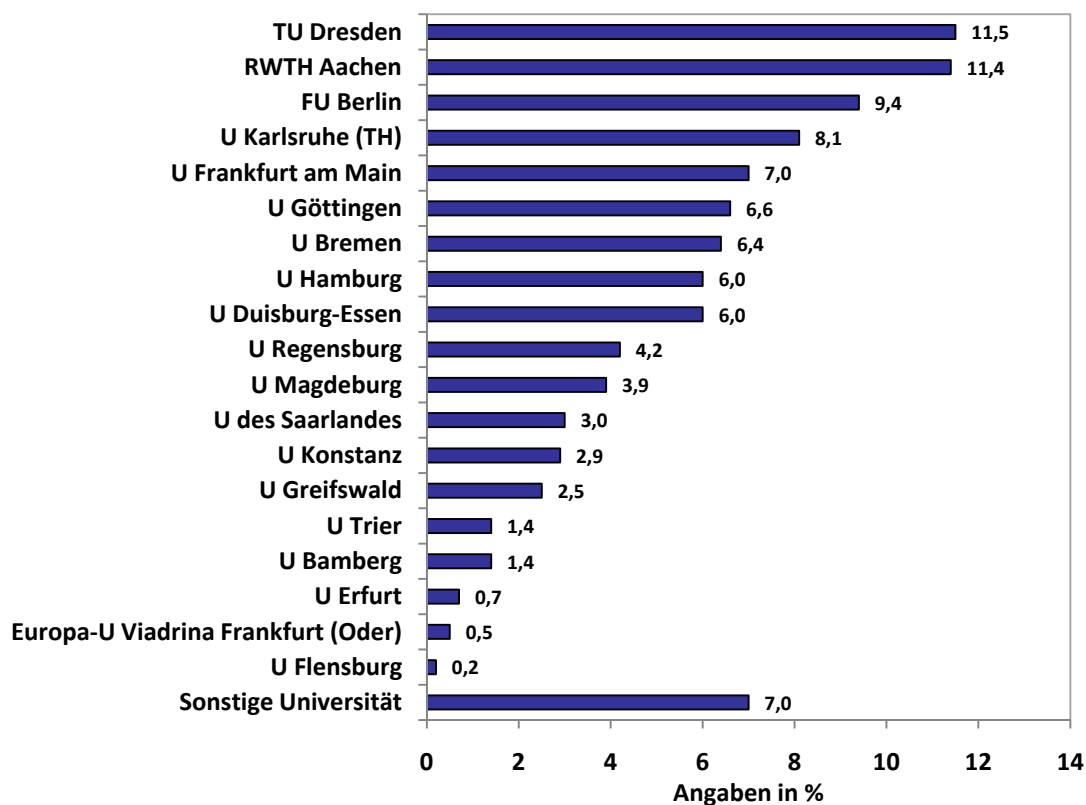


Abb. 4: Anteile an Gesamtstichprobe nach Universität

Tabelle 1: Anteile an Gesamtstichprobe nach Universität und Geschlecht (Angaben in %)

Universität	Männlich	Weiblich
RWTH Aachen	13,4	8,7
U Bamberg	1,2	1,7
FU Berlin	7,7	11,8
U Bremen	6,4	6,4
TU Dresden	12,2	10,7
U Duisburg-Essen	5,7	6,5
U Erfurt	0,4	0,9
U Flensburg	0,2	0,3
U Frankfurt am Main	6,6	7,6
Europa-U Viadrina Frankfurt (Oder)	0,4	0,5
U Göttingen	6,6	6,6
U Greifswald	2,5	2,4
U Hamburg	5,4	6,7
U Karlsruhe (TH)	9,9	5,7
U Konstanz	3,0	2,7
U Magdeburg	4,0	3,7
U Regensburg	3,9	4,5
U des Saarlandes	3,0	3,0
U Trier	1,1	1,7
Sonstige Universität	6,4	7,8

Mit 31% machen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften den mit Abstand größten Anteil an der Stichprobe aus, gefolgt von den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie den Ingenieurwissenschaften mit

21% respektive 16%. Aus den Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften beteiligten sich 13%. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Fächern Sport, Kunst/Kunstwissenschaften, Veterinärmedizin und Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften sind mit zusammengekommen unter 5% deutlich geringer vertreten.

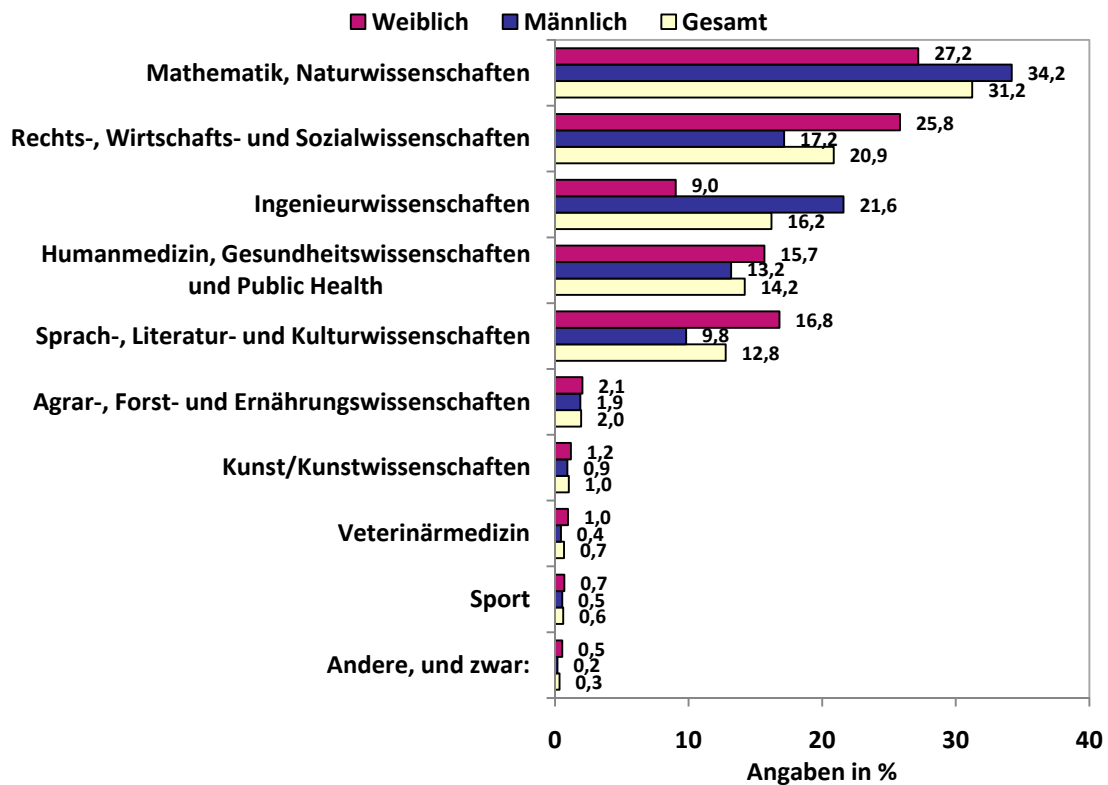


Abb. 5: Fächergruppenzugehörigkeit nach Geschlecht

Hinsichtlich des vertraglichen Status zeigte sich, dass die Befragten mit 71% überwiegend einen befristeten Arbeitsvertrag haben.

Soziale Herkunft

Die Stichprobe entstammt überwiegend einem Elternhaus, das aufgrund des Ausbildungsniveaus von Mutter und Vater der akademischen Mittelschicht zuzuordnen ist. Dabei wird die akademische Herkunft überwiegend durch den Vater repräsentiert: Einen Vater mit akademischer Ausbildung, Promotion oder Habilitation haben insgesamt 56% der Befragten. Eine Mutter mit akademischer Ausbildung haben 34%. Dabei ist die Mehrheit in einem Elternhaus mit traditioneller Rollenverteilung aufgewachsen (63%), eine partnerschaftliche Rollenverteilung zwischen den Eltern geben 29% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an. Einen Migrationshintergrund haben von allen Befragten 13%, wobei die Wissenschaftlerinnen häufiger aus einer Migrantenfamilie stammen oder selbst migriert sind (15%) als die männlichen Wissenschaftler (11%).

Elternschaft

Mit 53% zu 47% ist der Anteil der Kinderlosen gegenüber den Eltern in unserer Stichprobe etwas größer.⁵¹ Von den Eltern wiederum hat der größte Anteil mit 43% zwei Kinder, 37% haben ein

⁵¹ Dabei muss von selbstselektiven Effekten ausgegangen werden. Vermutlich haben sich aufgrund der Thematik der Studie prozentual etwas mehr Eltern an der Umfrage beteiligt. Vollerhebungen zur Kinderzahl des wissenschaftlichen Personals liegen derzeit für das Bundesgebiet noch nicht vor, eine Vollerhebung zur Kinderzahl des wissenschaftlichen Mittelbaus in NRW verweist auf einen Anteil kinderloser Nachwuchswissenschaftlerinnen von 78% und kinderloser Nachwuchswissenschaftler von 71% (siehe dazu Auferkorte-Michaelis, N., S. Metz-Göckel, et al. (2005). "Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinder-

Kind, 14% drei Kinder, 4% vier Kinder und weniger als 1% haben mehr als vier Kinder (die durchschnittliche Kinderzahl liegt bei 1,89). Von allen Eltern gaben 6% an, alleinerziehend zu sein.

In der Gesamtstichprobe haben die Wissenschaftler mit 30% zu 17% fast doppelt so häufig Kinder wie die Wissenschaftlerinnen, während die Anteile der kinderlosen männlichen und weiblichen Wissenschaftler mit 27% und 26% ähnlich hoch sind. In der Teilgruppe der Professorinnen und Professoren (n=1.526)⁵² ist die Geschlechterdifferenz bei den Eltern noch größer: 59% der Professoren gegenüber 16% der Professorinnen haben Kinder.

Im Geschlechtervergleich zeigt sich bei den Eltern, dass deutlich mehr Frauen als Männer nur ein Kind haben (46% zu 31%), und umgekehrt die Wissenschaftler häufiger als die Wissenschaftlerinnen eine größere Kinderzahl aufweisen.

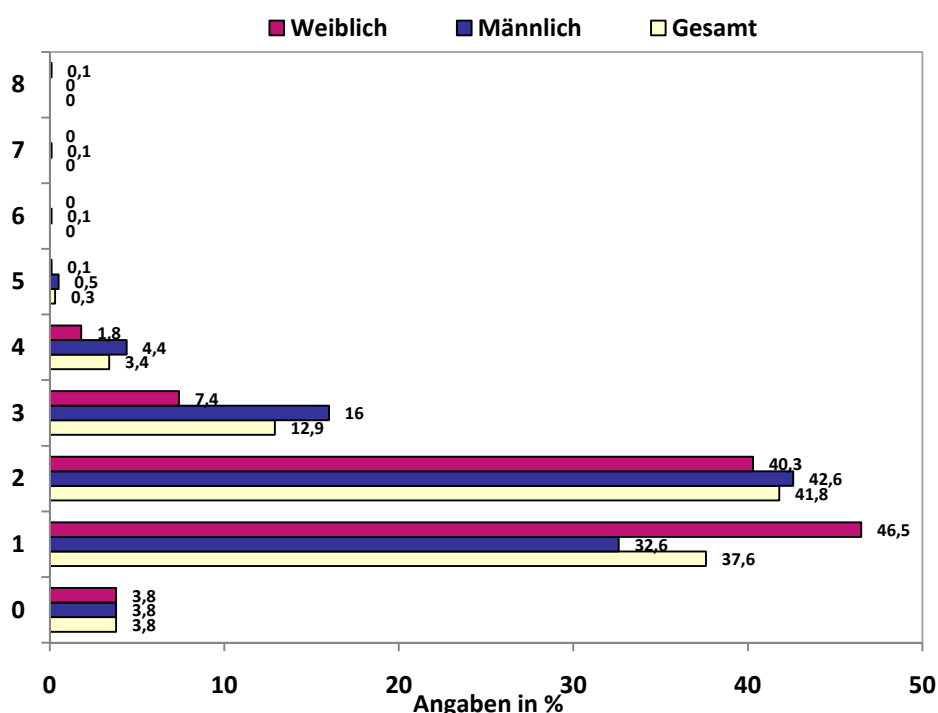


Abb. 6: Kinderzahl und Geschlecht

Die Eltern unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bekamen ihr erstes Kind zu 26% während der Promotion, ein weiteres Viertel nach Abschluss der Promotion. Frauen bekommen ihre Kinder tendenziell auf niedrigeren Qualifikationsstufen als Männer, insbesondere beim zweiten Kind. Entsprechend zeigen sich auch Unterschiede im Alter: Männliche Wissenschaftler mit Kindern sind im Durchschnitt um die 45 Jahre alt, Wissenschaftlerinnen mit Kindern um die 41 Jahre alt. Demgegenüber beträgt das Durchschnittsalter in der Gruppe der kinderlosen Wissenschaftler 34 Jahre, bei den Wissenschaftlerinnen ohne Kinder 33 Jahre.

freundlich sind Wissenschaft und Universitäten?" *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien* 23(4): 14-23.

⁵² Zusammengefasst sind in dieser Gruppe Professoren, Juniorprofessoren, Vertretungsprofessoren; n=1.526, davon 405 Frauen und 1.121 Männer.

Partnerschaft

Eine feste Partnerschaft ist die weit vorherrschende private Lebenssituation der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: 83% der Männer und 80% der Frauen gaben dies für sich an, lediglich 18% der Stichprobe sind momentan ohne feste Partnerin bzw. Partner. Rund die Hälfte der Befragten ist verheiratet (49%), weitere 46% sind ledig. Die restlichen 5% der Stichprobe sind geschieden bzw. in Scheidung lebend, verwitwet oder als Lebensgemeinschaft eingetragen.

Von den Personen in fester Partnerschaft sehen sich 72% als Teil eines Dual Career Couple in dem Sinn, dass beide Partner eine eigenständige berufliche Laufbahn verfolgen. Diese Einschätzung wird von Frauen (78%) häufiger getroffen als von den in Partnerschaft lebenden Männern (68%), ebenso von kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (79%) häufiger als von den befragten Eltern (66%).

Knapp 70% dieser Personen in Doppelkarrierepartnerschaften sehen sich bei der Abstimmung der Karrieren beider Partner mit Problemen konfrontiert. Hier sind es vor allem die Eltern und tendenziell eher die Mütter, die sich „vielen“ und „sehr vielen“ Schwierigkeiten gegenübersehen.

Immerhin ein Drittel der Stichprobe ist darüber hinaus der Meinung, im Beruf der Wissenschaftlerin bzw. des Wissenschaftlers sei es besonders schwierig, eine stabile Partnerschaft aufzubauen; zwei Drittel weisen eine solche Auffassung jedoch zurück.

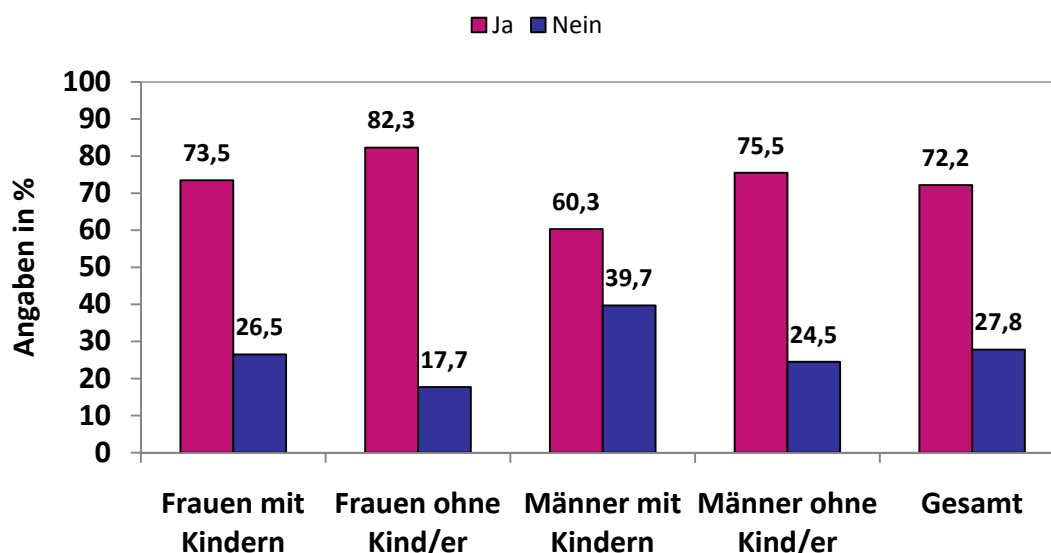


Abb. 7: DCC und Elternschaft nach Geschlecht

Qualitative Stichprobe

Die Interview-Stichprobe setzt sich zusammen aus 29 Männern und 31 Frauen. Von diesen haben 45 Personen bereits Kinder (24 Männer und 21 Frauen), zwei erwarten ihr erstes Kind (ein Wissenschaftler und eine Wissenschaftlerin).⁵³ Insgesamt sind 13 Personen kinderlos, davon vier Männer und 9 Frauen. Zum Zeitpunkt des Interviews waren 54 Befragte in einer festen Partnerschaft, davon 27 Männer und 27 Frauen. Bei den Interviewteilnehmer/innen sind alle Statusgruppen vertreten: 11 der Befragten hat eine Professur inne (6 Männer, 5 Frauen), zwei männliche Wissenschaftler sind habilitiert ohne Professur; 35 Personen sind promoviert (15 Männer; 20 Frauen) und 12

⁵³ Der überproportionale Anteil an Eltern ist auf starke Selbstselektionsprozesse zurückzuführen. Trotz der hohen Bereitschaft zur Teilnahme der kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Online-Erhebung war die Bereitschaft, zusätzlich für ein Gespräch zur Verfügung zu stehen, bei den Eltern sehr viel stärker ausgeprägt.

Befragte haben einen Studienabschluss und befinden sich in der Promotionsphase (6 Frauen und 6 Männer). Das durchschnittliche Alter der Interviewteilnehmer/innen beträgt rund 39 Jahre mit einem Range von 28 Jahren bis 65 Jahren.

8 Ergebnisse zur Arbeits- und Lebenssituation

8.1 Persönliche Lebenssituation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

8.1.1 Partnerschaftliche Lebenssituation

Familienstand und Partnerschaft

Mit 82% lebt die überwiegende Mehrheit der Befragten in einer festen Partnerschaft, lediglich 18% gaben an, momentan ohne feste Partnerin bzw. festen Partner zu sein. Hier zeigt sich ein geringer, aber statistisch bedeutsamer Unterschied: Es sind etwas häufiger die Männer (83%) als die Frauen (80%), die in fester Partnerschaft leben. Signifikante Geschlechtsunterschiede zeigen sich hier in der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren: während 91% der Professoren in fester Partnerschaft leben, trifft dies nur auf 82% der Professorinnen zu.

Rund die Hälfte der Befragten ist verheiratet (49%), weitere 46% sind ledig. Die restlichen 5% der Stichprobe sind geschieden bzw. in Scheidung lebend, verwitwet oder als eingetragene Lebensgemeinschaft gemeldet.

Dual Career Couples

Gut 72% der Befragten sehen sich als Teil eines Dual Career Couple. Diese Einschätzung wird von Frauen häufiger getroffen (78%) als von den in Partnerschaft lebenden Männern (68%). Diese Unterschiede sind in der Professorenschaft noch etwas deutlicher ausgeprägt: 66% der Professoren und 80% der Professorinnen verstehen sich als Teil eines Dual Career Couple.

Knapp 70% aller Personen mit einem Dual Career Couple-Partnerschaftsmodell sehen sich bei der Abstimmung der Karrieren beider Partner mit Problemen konfrontiert. Einem sehr hohen Maß an Schwierigkeiten erleben mit 18% zu 15% eher die Frauen. Als Teil eines Doppelkarrierepaares bezeichnen sich mit 79% mehr kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, während die befragten Eltern diese Angaben nur zu 66% machen. Bei denjenigen Personen mit Doppelkarrierpartnerschaft sind es jedoch vor allem die Eltern und hierbei im Vergleich tendenziell eher die Mütter, die sich mit „vielen“ und „sehr vielen“ Schwierigkeiten bei der Abstimmung der eigenen Karriere mit der des Partners bzw. der Partnerin konfrontiert sehen (52% zu 46%).

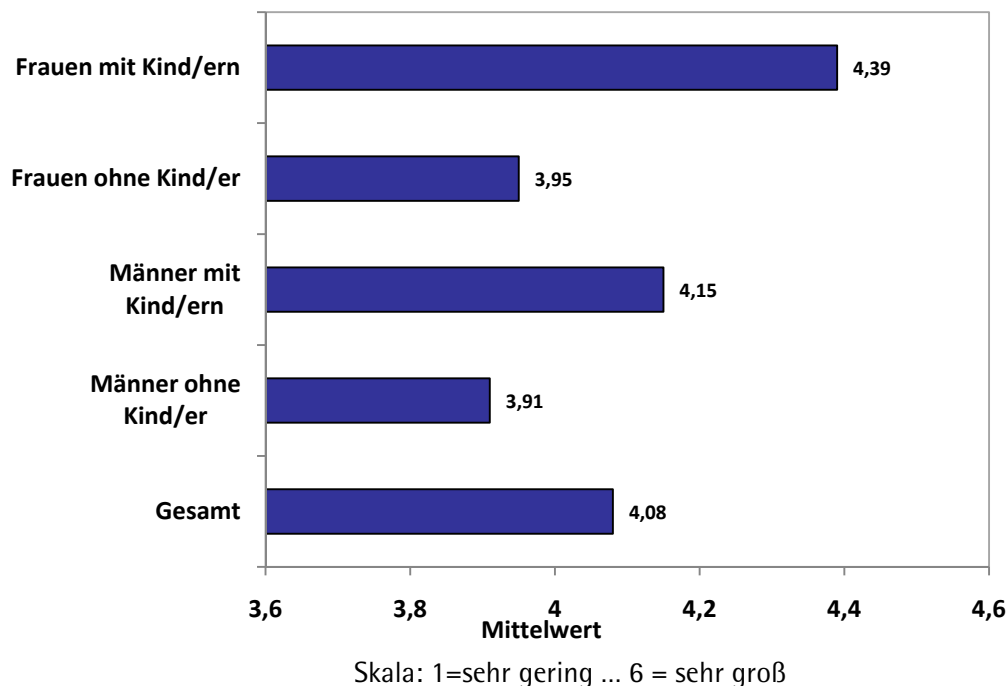


Abb. 8: Schwierigkeiten bei der Abstimmung der Karriere mit Partner/in und Elternschaft nach Geschlecht

Die Abstimmungsprobleme und die notwendigen Kompromisse in einer Wissenschafts-Partnerschaft stellten sich aus Sicht eines Professors, dessen Frau auf eine Professur verzichtete, folgendermaßen dar:

„Wir haben uns dann trotzdem entschieden, hier zu bleiben. Sie (Ehefrau) konnte hier dann keine Professur kriegen. Aber wir waren auch eigentlich zufrieden mit einer Arbeitsgruppenleiterstelle, die unbefristet ist. Weil meine Frau hat damit, sag ich mal, alle Freiheiten, aber nicht so viel, sag ich mal, Verwaltungsdruck wie man bei einer Professur hat. Und mit zwei Professuren wär das auch von irgendwelchen Meetings, Gremien etc. noch einen Tick schwieriger geworden, da wären wir mit der Zeit etwas unflexibler gewesen. Also ich glaub, im Augenblick ist sie nicht traurig. Es kann durchaus sein, dass sie sich nochmal bewirbt, wir sind noch nicht so alt, und es kann auch durchaus passieren, dass wir dann sagen, sie hat ein super Angebot und sie geht, und ich komm dann halt sozusagen als Beischmuck mit.“ (Professor, 42J, 2 Kinder, verheiratet)

Partnerschaftsbiographien

Die große Mehrheit der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (74%) hatte ein bis zwei dauerhafte (eheähnliche) Partnerschaften bzw. Ehen in ihrem Leben. Knapp 4% der Befragten leben bereits in der zweiten Ehe bzw. waren schon zweimal verheiratet. Etwa 11% der Befragten gaben an, bisher keine Ehe oder eheähnliche Beziehung gehabt zu haben. Zu dieser Gruppe gehören überwiegend kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aller Altersgruppen, wobei der Anteil an Personen ohne dauerhafte Beziehung mit zunehmendem Alter geringer wird. Kinderlose Männer gaben jeweils häufiger als kinderlose Frauen an, noch keine dauerhafte Beziehung gehabt zu haben. In der Gruppe der 20-30-jährigen beispielsweise haben 33% der Wissenschaftler ohne Kinder gegenüber 17% der kinderlosen Wissenschaftlerinnen noch nicht in einer Ehe bzw. eheähnlichen Partnerschaft gelebt. In der Gruppe der 31-40-jährigen ist der Anteil an kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die noch keine dauerhafte Partnerschaft hatten, insgesamt geringer, beträgt bei den Wissenschaftlern aber noch immer 21% und bei den Wissenschaftlerinnen 13%. Durchschnittlich hatten die befragten Wissenschaftlerinnen und Wis-

senschaftler unserer Stichprobe 1,5 Ehen bzw. eheähnliche Partnerschaften in ihrem bisherigen Leben (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Durchschnittliche Anzahl an Ehen/eheähnlichen Partnerschaften nach Elternschaft und Geschlecht

	Väter	Mütter	Kinderlose Männer	Kinderlose Frauen	Frauen Gesamt	Männer Gesamt	Gesamt
Ehen/eheähnliche Partnerschaften	1,59	1,64	1,36	1,5	1,56	1,48	1,51

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden auch nach ihrer Einschätzung gefragt, ob es im wissenschaftlichen Arbeitsfeld schwieriger sei als in anderen akademischen Berufsfeldern, eine dauerhafte Partnerschaft aufzubauen. Immerhin ein Drittel der Stichprobe fanden, es sei als Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler schwieriger, stabile partnerschaftliche Bindungen zu etablieren, zwei Drittel aller Befragten (66%) wiesen dies jedoch zurück. Generell divergieren die Ansichten zwischen den Geschlechtern nicht sehr. Jedoch sind es mit 35% zu 32% eher Wissenschaftlerinnen, die diesbezüglich eine negative Einschätzung abgeben. Vor allem die Professorinnen sehen mit 45% häufiger Schwierigkeiten für die Stabilität der Beziehungen als die Professoren (37%).

Schwierigkeiten bei der Etablierung und Gestaltung von Partnerschaften erlebten auch die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler:

„Dieses Nomadendasein, diese Kumulation von befristeten Stellen – selbst wenn man sich sicher ist, dass man immer wieder neue Stellen bekommt – ist die Unsicherheit für Partnerschaften so groß, dass die meisten auseinanderbrechen in meinem Umfeld.“ (Wissenschaftlerin, promoviert, 34J., keine Kinder)

Also solche Fälle, dass ein Partner im Ort B. ist, der andere in A., oder wie bei uns in G. und F., also solche Fälle kenne ich mehrere. Und ich würd eigentlich sagen, dass grade im Bereich der Wissenschaft, wo man seinen Partner ja auch sehr häufig während des Studiums kennenlernt und dann in die gleiche Richtung weiter geht, dass es da eigentlich sehr, sehr häufig der Fall ist. Und ich denke mal, das ist etwas, was in Deutschland dann wirklich, oder wo Deutschland wirklich noch enormen Nachholbedarf hat, das ist eben diese Förderung von solchen Double Career Couples.“ (Wissenschaftler, promoviert, 32 J., verheiratet, erwartet erstes Kind)

Gemeinsamer Haushalt

Einen gemeinsamen Haushalt haben 83% der in einer Partnerschaft lebenden befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Ein wichtiges Kriterium für einen gemeinsamen Haushalt scheint das Vorhandensein von Kindern zu sein: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern leben deutlich häufiger als Kinderlose in einem gemeinsamen Haushalt (96% vs. 67%), die Mütter allerdings etwas seltener als Väter (95% vs. 97%).

Auf die Frage, ob die Partnerin bzw. der jeweilige Partner an einem anderen Wohnort wohnt, haben nur 14% der Befragten geantwortet, so dass die Ergebnisse nur sehr bedingt verallgemeinerbar sind. Nur bei etwa 30% der Personen, die auf diese Frage geantwortet haben (N=1.203), lebt die Partnerin bzw. der Partner am gleichen Wohnort. In der übergroßen Mehrheit (etwa 70%) wird eine Partnerschaft auf größere Distanz mit einer Partnerin bzw. Partner an einem anderen Wohnort geführt. In 63% der Fälle sind für diese Situation berufliche Gründe verantwortlich, 7,8% der Befragten geben an, aus persönlichen Gründen an einem anderen Wohnort zu leben.

Zusammenfassung

Die weit überwiegende Mehrheit der Stichprobe lebt in fester Partnerschaft; knapp die Hälfte der Befragten ist verheiratet. Die Wissenschaftlerinnen sind jedoch seltener als die Wissenschaftler in einer festen Partnerschaft, insbesondere die Professorinnen. Ein Drittel der Gesamtstichprobe sieht für Wissenschaftler/innen größere Schwierigkeiten für die Etablierung einer festen Partnerschaft als für Menschen in anderen akademischen Arbeitsbereichen. Von denjenigen in einer Partnerschaft, lebt wiederum die überwiegende Mehrheit in einem gemeinsamen Haushalt, insbesondere die Eltern unter den Befragten.

8.1.2 Berufliche Situation der Partnerin bzw. des Partners

Berufliche Qualifikation der Partnerin bzw. des Partners

Die große Mehrheit der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hat Partnerinnen bzw. Partner, die ebenfalls einen akademischen Hintergrund haben. Etwas mehr als die Hälfte (56%) haben eine Partnerin bzw. einen Partners mit akademischer Ausbildung, bei etwa 22% der Befragten ist die Partnerin bzw. der Partner promoviert und bei 4% habilitiert. Bei einem kleineren Teil der Befragten (16%) haben die Partnerinnen bzw. Partner einen Ausbildungsberuf erlernt.

Von diesen Durchschnittswerten für alle Befragten sind in einigen Antwortkategorien Geschlechterunterschiede zu beobachten, die sich bei vorliegender Elternschaft häufig noch einmal differenzierter darstellen (siehe auch Abb. 9)

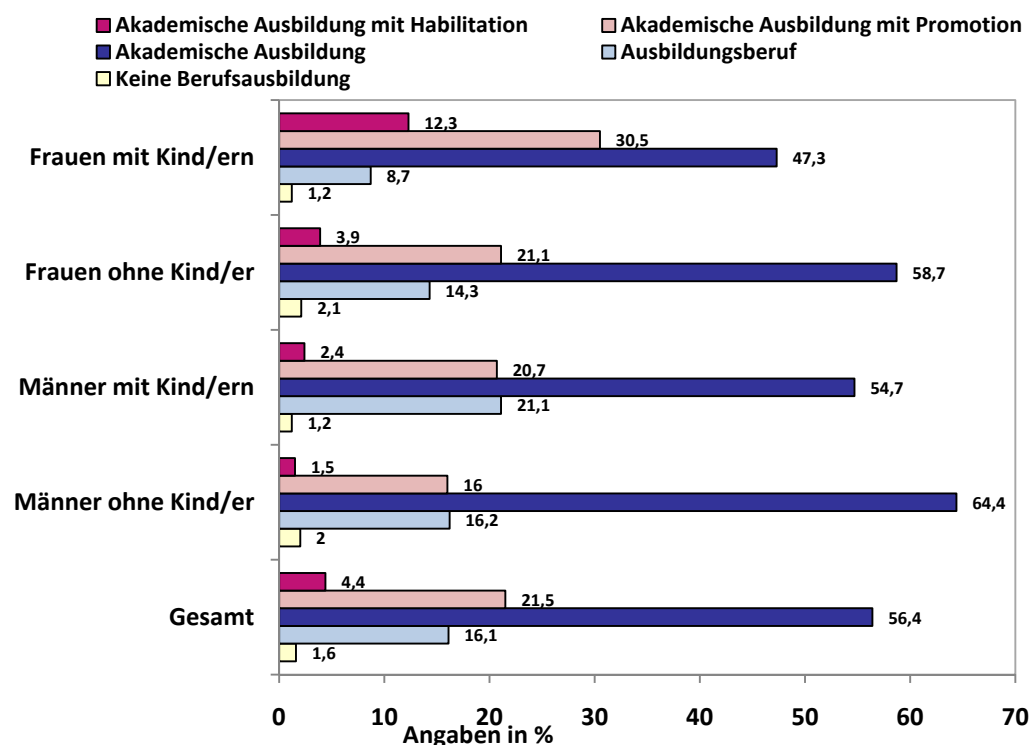


Abb. 9: Berufliche Situation der Partnerin bzw. des Partners nach Elternschaft und Geschlecht
Dabei zeigen sich innerhalb der Gruppe der Eltern bedeutsame Unterschiede: Von den Vätern der Stichprobe haben 21% eine Partnerin mit Ausbildungsberuf gegenüber 9% der Mütter. Eine Partnerin bzw. Partner mit akademischer Ausbildung haben 55% der Männer und 47% der Frauen. Sehr deutliche Unterschiede zeigen sich in Bezug auf die Partnerschaft mit einer sehr hoch qualifizierten Person: 43% der befragten Wissenschaftlerinnen haben einen Partner mit Promotion oder Habilitation gegenüber 23% der männlichen Wissenschaftler. Eine Partnerin mit niedrigerer

Qualifikation findet sich überwiegend bei den Männern während eine Partnerin bzw. Partner mit gleicher und höherer Qualifikation typisch für die Frauen der Stichprobe ist.

In der Gruppe der kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben Männer (16%) und Frauen (14%) fast gleich häufig eine Partnerin bzw. Partner mit Ausbildungsberuf, auch bei den Partnerinnen und Partnern mit akademischer Ausbildung sind die Unterschiede relativ gering (Männer 64%, Frauen 59%). Erst in Bezug auf Partnerinnen und Partner mit Promotion oder Habilitation zeigen sich signifikante Unterschiede in der zu erwartenden Richtung (Männer 17,5%, Frauen 25%).

Betrachtet man jene Befragten, deren Partnerinnen und Partner eine akademische Ausbildung haben, zeichnen sich neben dem (oben) berichteten Geschlechterunterschied (Wissenschaftler haben häufiger als Wissenschaftlerinnen Partner mit akademischer Ausbildung ohne Promotion oder Habilitation) noch Unterschiede zwischen den Altersgruppen ab. Zum einen sind in jüngeren Altersklassen die Anteile von Partnerinnen und Partnern mit akademischem Hintergrund generell höher (Gruppe der unter 30-jährigen am höchsten, bei den 30-40-jährigen höher als bei den 40-50-jährigen) als in älteren Altersklassen (über 40-jährige). Zum anderen kehrt sich der berichtete Geschlechterunterschied in der Gruppe der unter 30-jährigen zumindest bei den Eltern unter den Befragten um. Einzig in dieser Gruppe haben Wissenschaftlerinnen mit Kindern häufiger Partnerinnen oder Partner mit einem ausschließlich akademischen Abschluss als die Väter, was möglicherweise auf die unterschiedliche Lebenssituation und damit verbundenen anderen beruflichen Orientierungen bzw. verzögertem Qualifikationsverlauf der noch relativ jungen Eltern geschuldet sein mag.

Berufstätigkeit der Partnerin bzw. des Partners

Knapp ein Viertel der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hat Partnerinnen oder Partner, die ebenfalls in der Wissenschaft tätig sind, dies ist deutlich häufiger der Fall bei Wissenschaftlerinnen als bei Wissenschaftlern (29% vs. 18%). Am seltensten haben Wissenschaftler mit Kindern eine Partnerin, die auch wissenschaftlich tätig ist (13%). Ein etwas größerer Teil der Partnerinnen und Partner unserer Befragten (31%) übt einen anderen akademischen Beruf aus, weitere 31% arbeiten im nicht-akademischen Bereich. Hierbei bestehen keine nennenswerten Geschlechterunterschiede. Deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen wiederum zeigen sich innerhalb der Personen(-gruppe), deren Partnerinnen und Partner nicht berufstätig sind. Männliche Wissenschaftler und hier vorwiegend Wissenschaftler mit Kindern haben deutlich häufiger als die befragten Wissenschaftlerinnen Partnerinnen, die keiner Berufstätigkeit nachgehen (19% vs. 5%).

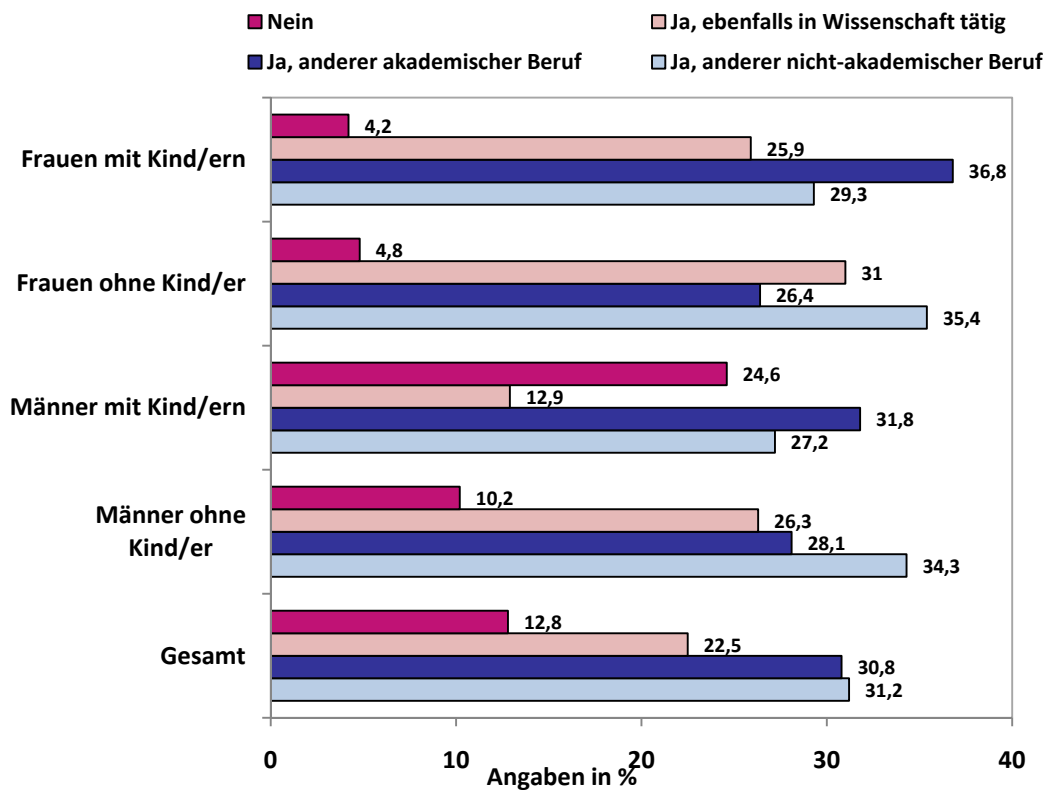


Abb. 10: Berufstätigkeit der Partnerin bzw. des Partners nach Elternschaft und Geschlecht

Zusammenfassung

Als Partnerschaftsmodell überwiegen die Dual Career Couples deutlich, vor allem bei den befragten Wissenschaftlerinnen und stärker bei den kinderlosen Paaren als bei den Eltern. Die Partnerwahl folgte überwiegend bildungshomogen, wobei das Ausbildungsniveau des Partners der Wissenschaftlerinnen nochmals höher ist als das Ausbildungsniveau der Partnerinnen der Wissenschaftler. In einer ‚Wissenschaftspartnerschaft‘ leben knapp ein Viertel der Befragten, Frauen häufiger als ihre männlichen Kollegen. Die Partner/innen der Befragten sind in der überwiegenden Mehrheit ebenfalls berufstätig; nicht berufstätige Partner/innen haben – wenn überhaupt – vor allem die männlichen Wissenschaftler mit Kindern.

8.1.3 Aspekte der Partnerschaft

Stellenwert der Partnerschaft

Die Partnerschaft nimmt einen hohen Stellenwert im Leben der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein. Insgesamt 92% der Befragten geben an, dass diese einen „sehr hohen“ bzw. einen „hohen“ Stellenwert habe. Ein Geschlechtervergleich zeigt, dass die befragten Frauen der Partnerschaft eine etwas größere Bedeutung beimessen als die Männer. Prüft man genauer, so wird deutlich, dass dies nur auf die kinderlosen Wissenschaftlerinnen zutrifft (MW=1,39 vs. MW=1,53). Unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern schätzen wiederum die Wissenschaftler den Stellenwert ihrer Partnerschaft etwas höher ein.

Tabelle 3: Stellenwert von Partnerschaft nach Elternschaft und Geschlecht (Mittelwert)⁵⁴

	Männer mit Kind/ern	Frauen mit Kind/ern	Männer ohne Kind/er	Frauen ohne Kind/er	Frauen	Männer	Gesamt
Stellenwert der aktuellen Partnerschaft*	5,52	5,48	5,47	5,61	5,56	5,50	5,52 (N=7.100)
Wichtigkeit von Partnerschaft im Leben**	4,79	4,61	4,68	4,82	4,78	4,69	4,73 (N=1.558)

* Angaben beziehen sich auf Personen mit fester Partnerschaft

**Angaben beziehen sich auf die Personen ohne feste Partnerschaft

Diejenigen Befragten, die momentan in keiner festen Partnerschaft leben, wurden gebeten, die Wichtigkeit einer Partnerschaft generell in ihrem Leben einzuschätzen. Eine Partnerschaft wird von den Personen, die derzeit keine feste Partnerschaft haben, insgesamt als etwas weniger wichtig eingestuft, als von den Personen, die in Beziehungen sind (MW=4,73 vs. 5,52). Hierbei sind es die kinderlosen Wissenschaftlerinnen sowie die männlichen Befragten mit Kindern, die einer Partnerschaft eine höhere Bedeutung beimessen, für kinderlose Männer und Mütter liegen die Mittelwerte der Antworten unter dem Durchschnittswert für alle Befragten.

Partnerschaftliche Zufriedenheit

Die überwiegende Mehrheit, mit etwa 86% der Befragten, sind „voll und ganz zufrieden“ bzw. „zufrieden“ mit ihrer Partnerschaft, knapp 10% gaben eine verhaltene Antwort („eher zufrieden“). Ein relativ kleiner Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Kinder (5%) antwortete im negativen Wertebereich. Insgesamt gibt es keinen Unterschied in der Bewertung der Partnerschaften zwischen den Frauen und Männern der Stichprobe.

Wird jedoch zusätzlich Elternschaft betrachtet, so sind es die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder, die im Gruppenvergleich die höchste Zufriedenheit mit ihrer Partnerschaft angeben. Einen unterdurchschnittlichen Wert bezüglich der partnerschaftlichen Zufriedenheit im Vergleich zur Gesamtstichprobe gaben die Wissenschaftler mit Kindern an, noch unzufriedener mit ihrer Partnerschaft sind die Wissenschaftlerinnen mit Kindern.

⁵⁴ Skala: 1 = sehr unwichtig ... 6=sehr wichtig

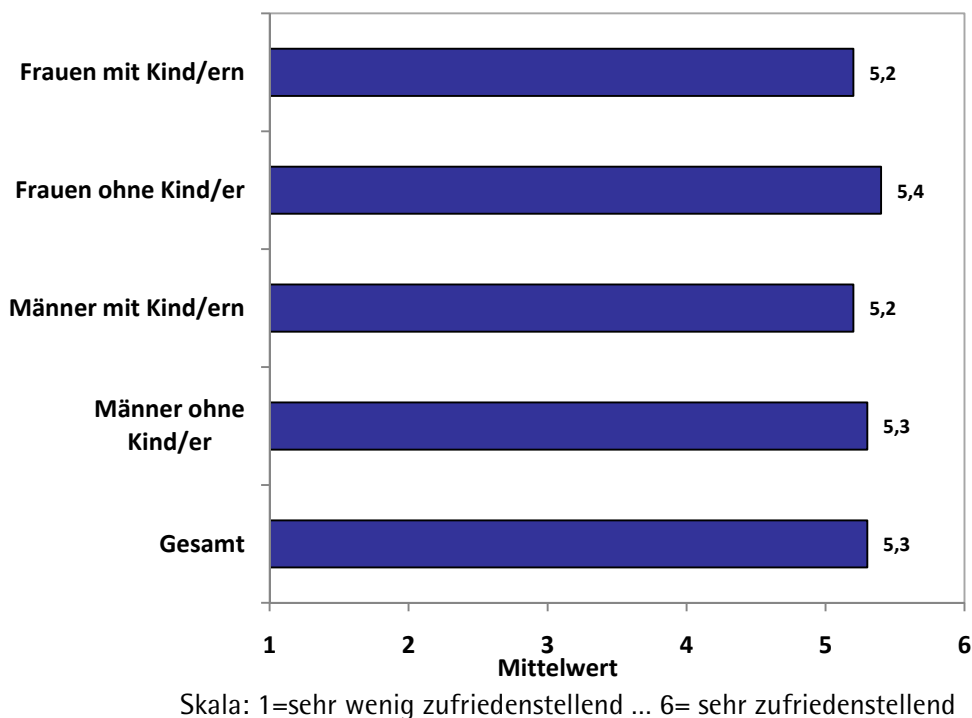


Abb. 11: Zufriedenheit mit Partnerschaft nach Elternschaft und Geschlecht/
Gesamt

Partnerschaftliche Arbeitsteilung

Die partnerschaftliche Arbeitsteilung der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist über die Gesamtstichprobe betrachtet deutlich entlang traditioneller Muster organisiert: Während 57% der Wissenschaftlerinnen angeben, für die Organisation und Planung der Haus- und Familienarbeit ausschließlich selbst bzw. in stärkerem Maße als die Partnerin bzw. der Partner zuständig zu sein, ist dies nur bei 12% der befragten männlichen Wissenschaftler der Fall. Umgekehrt übernehmen bei 48% der Wissenschaftler und bei nur 7% der Wissenschaftlerinnen diese Aufgabe die jeweiligen Partnerinnen und Partner. Doch immerhin liegt eine aus subjektiver Einschätzung partnerschaftlich gleichwertige Verteilung häuslicher Arbeits- und Organisationspflichten bei 40% der Männer und 37% der Frauen vor.

Betrachtet man die partnerschaftliche Arbeitsteilung gruppiert nach Geschlecht und Elternschaft, zeigen sich weitere signifikante Unterschiede. So gaben gut 50% der befragten Frauen mit Kindern an, dass die Organisation und Planung der Haus- und Familienarbeit stärker in ihrer Verantwortung liege als bei ihren Partnern. Im Vergleich zu den kinderlosen Frauen (36%) bedeutet das wiederum eine deutliche Anteils- und entsprechend auch eine deutliche Belastungssteigerung. Damit korrespondiert auch der Anteilswert, den Männer mit Kindern der Aussage „die Zuständigkeit liegt stärker bei meiner Partnerin“ geben. Er liegt in dieser Gruppe mit gut 55% deutlich höher als bei den Wissenschaftlern ohne Kinder mit knapp 24%. Dies entspricht weitestgehend dem bereits oben erwähnten eher traditionellen Rollenmuster. Die gleichwertige Aufteilung der Zuständigkeit, also eine egalitäre Arbeitsteilung, wird eindeutig eher von kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gelebt: 55% der Männer und 46% der Frauen ohne Kinder wählten diese Form der Zuständigkeit. In der Gruppe der Eltern gaben knapp 30% der Männer und 24% der Frauen eine eher egalitäre häusliche Arbeitsteilung an. Für eine kleinere Teilgruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern ist somit eine partnerschaftliche Rollenver-

teilung festzustellen, was die Dominanz traditioneller Rollenmuster unter den befragten Eltern zumindest relativiert.

Ein Wissenschaftler schildert die partnerschaftliche Aufteilung der Familienverantwortung folgendermaßen:

„Wir gehen praktisch um zwanzig vor acht aus dem Haus. Einer von uns beiden fährt die Kinder dann zur Schule, bzw. zum Kindergarten, der andere fährt mit dem Fahrrad zur Arbeit. Und dann ist es so, dass unsere Kinder in Schule bzw. Kindergarten, Hort... bis etwa halb vier lassen wir sie betreuen. (...) Sie werden normalerweise bis halb vier betreut, dann holt einer von uns die beiden ab. (...) Dass heißt, wir teilen das, sag ich mal, nicht ganz gerecht, meine Frau kommt ungefähr auf 40 Stunden Arbeit die Woche, das was sie arbeiten sollte, ich arbeite schon ein bisschen mehr. (...) Also es ist so, dass ich in der Regel sagen wir zwei Tage die Woche etwa lang arbeite, dann bin ich praktisch von acht bis abends auch manchmal um zehn, manchmal auch noch länger am Institut, meine Frau macht meistens einen langen Tag, und dann die restlichen Tage sind so gesplittet, dass wir so in etwa auf die 8 Stunden kommen. Ne, das kommt eigentlich ganz gut hin.“ (Professor, 42J., verheiratet, 2 Kinder)

Insgesamt bleibt jedoch festzuhalten, dass sich in dieser Stichprobe hinsichtlich der partnerschaftlichen Arbeitsteilung – wie in anderen Erhebungen an Akademikerinnen und Akademikern auch⁵⁵ – neben Geschlechtereffekten vor allem Effekte einer vorhandenen Elternschaft in Richtung auf eine (Re-) Traditionalisierung der Rollenmuster bei vorhandener Elternschaft feststellen lassen.

Hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Regelungen der Hausarbeit zeigten sich im Durchschnitt die Männer ohne Kinder (MW=4,68), gefolgt von den Männern mit Kindern (MW=4,50) am zufriedensten. Unzufriedener sind die Frauen ohne Kinder (MW=4,47) und mit Abstand am unzufriedensten mit den Regelungen der Hausarbeit sind die Wissenschaftlerinnen mit Kindern (MW=4,07).⁵⁶

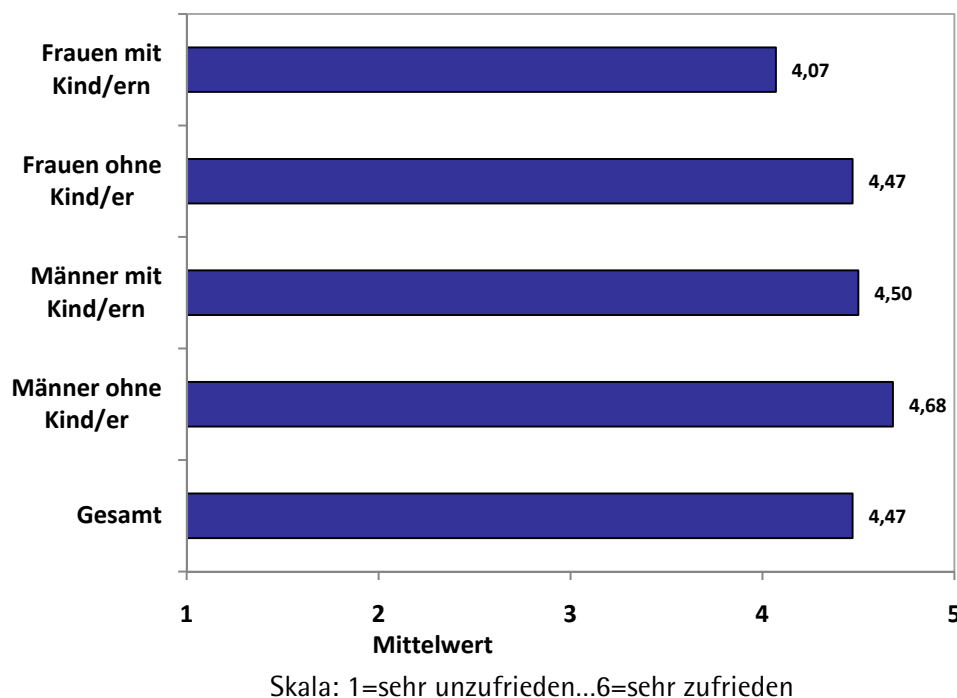


Abb. 12: Zufriedenheit mit Regelung der Hausarbeit nach Elternschaft und Geschlecht

⁵⁵ z.B. Schulz & Blossfeld, 2006; Bauer, 2009; Heß, 2010.

⁵⁶ Skala [Wie zufrieden sind sie mit der Regelung der Hausarbeit]: 1=sehr unzufrieden...6 = sehr zufrieden.

Entsprechend der Zufriedenheit ist auch das Belastungserleben durch die Hausarbeit in der Stichprobe sehr unterschiedlich: Es sind vor allem die Mütter mit Kindern, die sich von der Hausarbeit belastet fühlen (MW=3,95), gefolgt von den Frauen ohne Kinder (MW=3,22). Die Männer fühlen sich durch diesen Lebensbereich weniger belastet, allerdings die Väter noch etwas mehr (MW=3,18) als die kinderlosen Männer (MW=3,04).

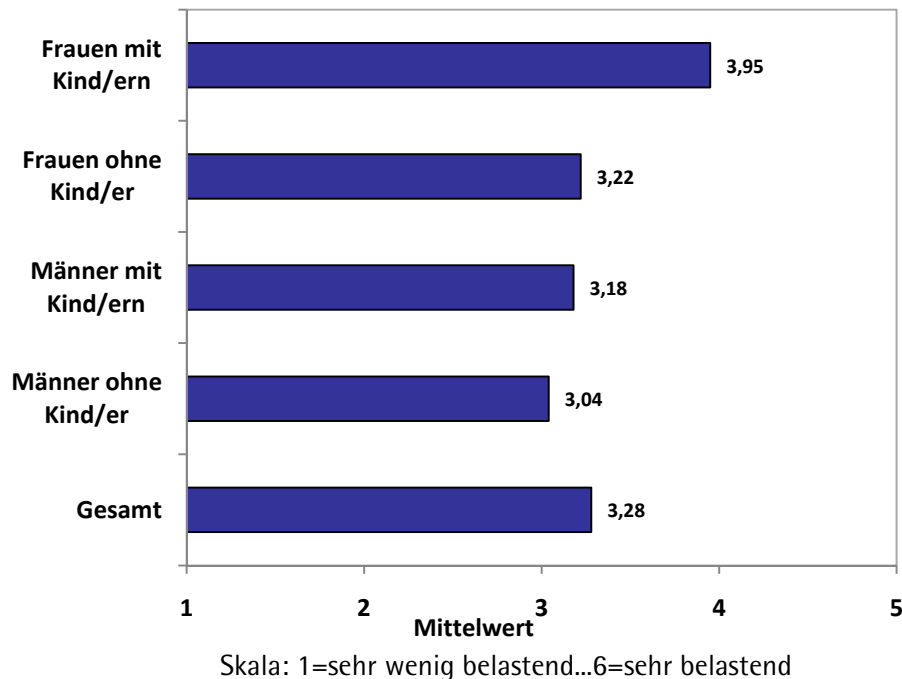


Abb. 13: Belastung durch Hausarbeit nach Elternschaft und Geschlecht

Partnerschaftliche Unterstützung bei beruflicher Laufbahn

Der überwiegende Teil der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (87%) gibt an, den Partner bzw. die Partnerin bei seiner bzw. ihrer beruflichen Laufbahn „eher zu unterstützen“ bis „sehr stark zu unterstützen“, 30% unterstützen den Partner in hohem Maße. Dabei sind es häufiger die Frauen, die ihren Partner in hohem Maße unterstützen. Männer hingegen geben zu einem größeren Teil an, den Partnerinnen etwas oder wenig unterstützend zur Seite zu stehen. Dabei ist das Ausmaß an beruflicher Unterstützung, das männliche Wissenschaftler mit Kindern ihren Partnerinnen geben, vergleichsweise am geringsten (vgl. Abb. 14).

Mit 86% fühlt sich der überwiegende Teil der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch den Partner bzw. die Partnerin in der eigenen beruflichen Laufbahn „stark unterstützt“ bis „eher unterstützt“⁵⁷, 35% dieser Teilgruppe gab an, sich sogar in hohem Maße unterstützt zu fühlen. Frauen sind dabei in der Antwortkategorie „starke Unterstützung durch Partner/in“ überrepräsentiert, insbesondere die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder fühlen sich von ihren Partnern sehr unterstützt. Männer hingegen sind überrepräsentiert in der Antwortkategorie „fühle mich unterstützt“, d.h. ein größerer Teil der Männer schätzt die Unterstützung durch die Partnerin etwas schwächer ein. Es sind also die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder, die – sofern sie in einer Partnerschaft leben – die größte berufliche Unterstützung durch ihren Partner erleben. Diese Frauen sind jedoch auch sehr viel jünger als die Frauen mit Kindern: die Frauen der Stichprobe ohne Kinder haben ein durchschnittliches Alter von 33 Jahren, die Frauen mit Kindern von 41,5 Jahren. Dies kann entweder auf eine Veränderungen innerhalb der recht jungen Partnerschaften im Vergleich zu den älteren Partnerschaften verweisen, oder aber – aufgrund der Literaturlage wahrscheinlicher

⁵⁷ Skala: 1=sehr wenig unterstützt...6=sehr stark unterstützt.

– auf Retraditionalisierungsprozesse im Verlauf von Partnerschaften insbesondere im Übergang zur Elternschaft. In jedem Falle ist bemerkenswert, dass die jungen kinderlosen Frauen selbst im Vergleich zu den ebenfalls durchschnittlich recht jungen kinderlosen Männern (Altersdurchschnitt 34,5 Jahre) signifikant mehr berufliche Unterstützung durch den Partner erfahren.

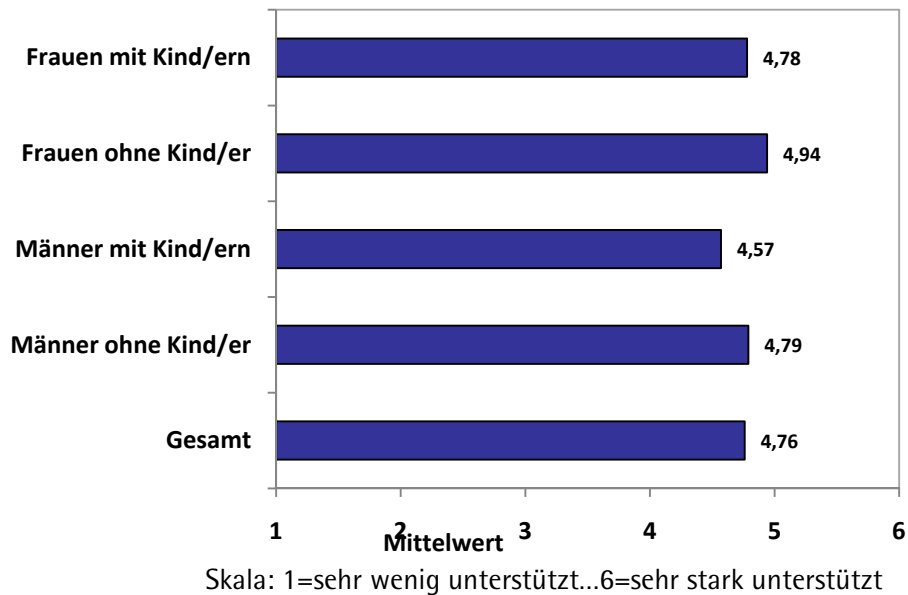


Abb. 14: Unterstützung beruflicher Laufbahn der/des Partners/in nach Elternschaft u. Geschlecht

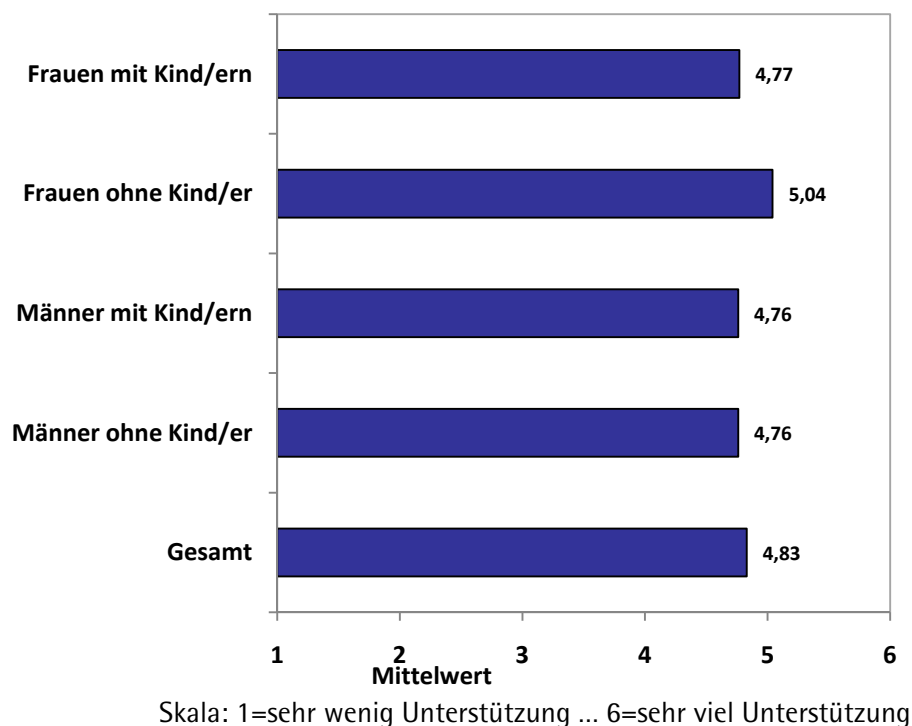


Abb. 15: Erhaltene Berufliche Unterstützung durch Partner/in nach Elternschaft und Geschlecht

Mit zunehmendem Alter der Befragten nimmt generell die gegebene berufliche Unterstützung für den Partner ab: liegt sie bei den bis 30-jährigen noch bei durchschnittlich 2,1, so sind es bei den

Befragten zwischen 41 und 45 Jahren nur noch 2,28 und bei den über 55-jährigen 2,58. In sehr ähnlichem Maße verringert sich auch die erhaltene berufliche Unterstützung mit zunehmendem Alter.

Die Variablen „Ausmaß gegebener Unterstützung“ und „Ausmaß erhaltener Unterstützung“ weisen eine mittlere Korrelation von $r=0,43$ auf.⁵⁸ In den Partnerschaften besteht also mit erhöhter Wahrscheinlichkeit eine Reziprozität zwischen gegebener und erhaltener beruflicher Unterstützung. Das Ausmaß erlebter Unterstützung wiederum korreliert mit der Zufriedenheit mit der eigenen Partnerschaft ($r=.46$).

Zusammenfassung

Die Partnerschaft nimmt einen zentralen Stellenwert im Leben der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein, wobei Personen ohne feste Partnerschaft diesem Lebensbereich einen etwas geringeren Stellenwert beimessen als die partnerschaftlich gebundenen Personen. Die Zufriedenheit mit der aktuellen Partnerschaft ist insgesamt hoch, vor allem bei den Befragten ohne Kinder. Die partnerschaftliche Arbeitsteilung findet überwiegend entlang traditioneller Muster statt, insbesondere bei den Eltern der Stichprobe. Daneben findet sich jedoch auch eine relevante Gruppe an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die eine egalitäre Rollenverteilung angeben; dies sind überwiegend Befragte ohne Kinder. Doch auch eine Teilgruppe der Eltern lebt (eher) egalitäre Muster. Neben der zahlenmäßigen Dominanz traditioneller Rollenvorgaben ist somit sowohl bei den Eltern aber vor allem bei den Kinderlosen eine deutliche Aufweichung traditioneller Rollenvorgaben festzustellen. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Rollenaufteilung sowie der Belastung durch die Hausarbeit stellt sich die Situation für die Wissenschaftlerinnen ungünstiger dar als für ihre männlichen Kollegen. Mehrheitlich fühlen sich die Befragten von ihrem/r Partner/in in der eigenen beruflichen Laufbahn unterstützt, wobei sich vor allem die Frauen ohne Kinder sehr stark unterstützt fühlen.

8.2 Berufliche Situation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

8.2.1 Beschäftigungsbedingungen

Befristete und unbefristete Arbeitsverhältnisse

Die berufliche Situation vieler Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an deutschen Universitäten ist gekennzeichnet durch befristete Arbeitsverhältnisse. Auch fast drei Viertel (71,4%) der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in unserer Studie sind befristet beschäftigt (vgl. Kap. 2). Hinsichtlich der vertraglichen Situation des wissenschaftlichen Personals an den untersuchten Universitäten lassen sich darüber hinaus signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zwischen Eltern und Kinderlosen feststellen. So haben Wissenschaftlerinnen signifikant häufiger als Wissenschaftler befristete Verträge (79,7% vs. 65,3%). Aber auch Eltern und kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterscheiden sich hinsichtlich ihrer vertraglichen Situation. Der Anteil kinderloser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit befristeten Arbeitsverträgen liegt mit 85,9% weit über dem der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern (54,6%).

⁵⁸ Die Interpretation der Höhe der Korrelation für sozialwissenschaftliche Daten folgt Borz, 2006.

Wissenschaftlerinnen sind mit 80% im Vergleich zu den Wissenschaftlern mit 65% deutlich häufiger befristet beschäftigt.⁵⁹ Dabei sind die Wissenschaftlerinnen sowohl mit als auch ohne Kinder häufiger befristet beschäftigt als ihre männlichen Kollegen in der gleichen familiären Situation (siehe auch Tabelle 4/Abb. 16). Die Wahrscheinlichkeit, befristet beschäftigt zu sein, beträgt dabei bei Müttern 0,67, die der Väter ist signifikant geringer und liegt bei 0,48%. Auch ist die Wahrscheinlichkeit einer befristeten Beschäftigung bei kinderlosen männlichen Wissenschaftlern signifikant geringer als bei kinderlosen Frauen (0,84 vs. 0,88).

Tabelle 4: Vertragsstatus nach Elternschaft und Geschlecht

	Eltern				Kinderlose			
	Frauen		Männer		Frauen		Männer	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Befristet	907	67,3	1.150	47,6	1.803	87,6	1.833	84,4
Unbefristet	440	32,7	1.268	52,4	256	12,4	339	15,6
Gesamt	1.347		2.418		2.059		2.172	

Chi-Quadrat: 1122, 1; N= 7.996; 4 Gruppen Vergleich: $p < 0,001$ (Eltern/Geschlecht: $p < 0,001$; Kinderlose/Geschlecht: $p < 0,01$)

Quelle: Eigene Erhebung

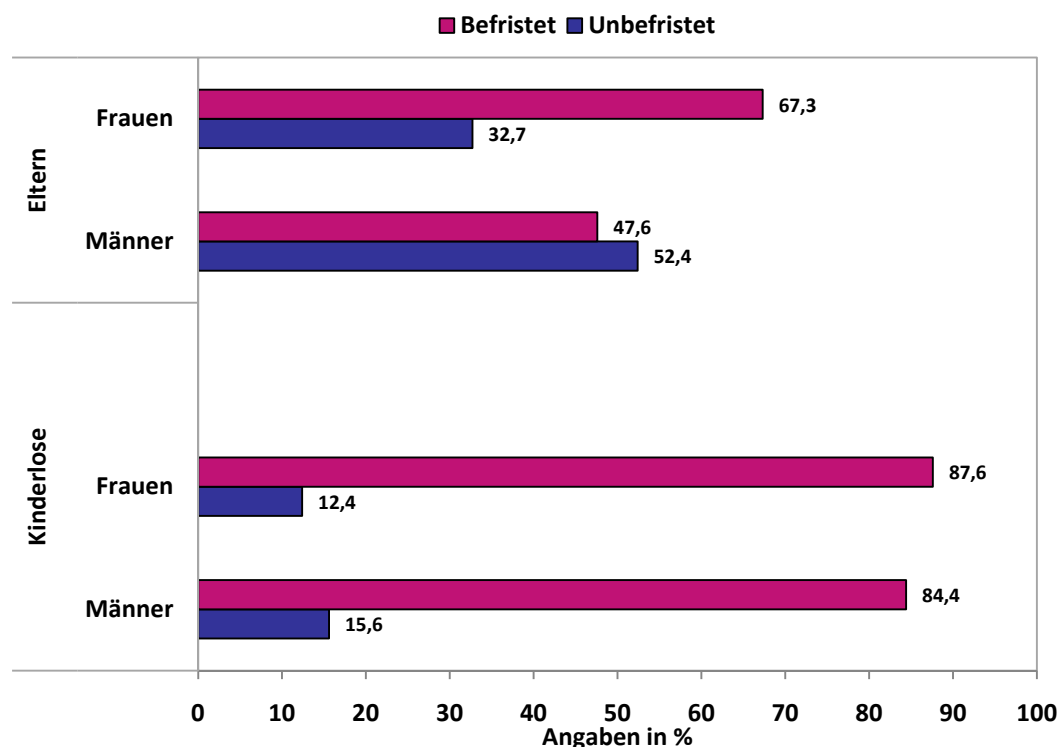


Abb. 16: Vertragsstatus nach Geschlecht und Elternschaft

⁵⁹ Hierbei muss auf eine Konfundierung mit dem Alter hingewiesen werden: die Männer sind im Durchschnitt 2,5 Jahre älter und haben einen höheren Stellenstatus, der wiederum mit eher unbefristeten Stellen verbunden ist.

Es ist zu vermuten, dass der signifikant höhere Anteil von kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit befristeten Arbeitsverträgen teilweise darauf zurückzuführen ist, dass die kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durchschnittlich jünger sind und eher am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere stehen, d.h. sich meist in dem Qualifikationsabschnitt nach dem Studium oder während der Promotion befinden oder gerade ihre Promotion beendet haben. Grundsätzlich sinkt das Risiko einer befristeten Beschäftigung mit steigendem wissenschaftlichen Qualifizierungsgrad und *dementsprechend* auch mit zunehmendem Alter etwas, wenngleich sich der Anteil befristeter Beschäftigungen bis zur Professur in den letzten zehn Jahren deutlich erhöht hat.⁶⁰

Unterscheidet man die Studienteilnehmerinnen und Studienteilnehmer nach ihrer höchsten akademischen Qualifikation (Studienabschluss, Promotion, Habilitation), so bestätigt sich zunächst die Annahme, dass das Risiko einer befristeten Beschäftigung mit zunehmender Qualifikation abnimmt. Haben in der Gruppe derjenigen mit Studienabschluss 92% befristete Arbeitsverhältnisse, so sind es in der Gruppe der Promovierten noch 70%. Bei den habilitierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind es noch fast ein Viertel (24%), die einer befristeten Beschäftigung nachgehen.

Interessanterweise sind es innerhalb der Personen mit gleicher wissenschaftlicher Qualifikation die kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die signifikant häufiger befristet beschäftigt sind als ihre Kolleginnen und Kollegen mit Kindern. Dabei finden sich vor allem Unterschiede innerhalb der Gruppe der promovierten männlichen Wissenschaftler in der Altersgruppe zwischen 35 und 42 Jahren (bzw. ab 35 Jahren). In dieser Gruppe sind die männlichen promovierten Wissenschaftler ohne Kinder signifikant häufiger befristet beschäftigt als ihre männlichen Kollegen mit Kindern in der gleichen Altersgruppe und gleicher Qualifikation (86% vs. 74%). Bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter 35 Jahren unterscheiden sich die Anteile befristet Beschäftigter mit und ohne Kinder nicht so stark. Dies kann als Hinweis gewertet werden, dass ein sicherer Vertrag für männliche Wissenschaftler Elternschaft begünstigt und ein befristeter Vertrag dem entgegensteht, zumal 75% aller kinderlosen männlichen Wissenschaftler sich Kinderwünschen.

Auch bei der differenzierteren Betrachtung nach Qualifikationsstufen und (vorliegender) Elternschaft bleibt ein Geschlechterunterschied weiterhin bestehen (siehe Tabelle 5): Wissenschaftlerinnen sind signifikant häufiger befristet beschäftigt als männliche Wissenschaftler. Bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern tritt dieser Unterschied besonders deutlich hervor. So sind es die promovierten bzw. habilitierten Mütter, die signifikant häufiger befristet beschäftigt sind als die Väter mit gleicher wissenschaftlicher Qualifizierung (72% vs. 53% bzw. 30% vs. 19%). Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterhalb der Qualifikationsstufe Promotion zeigt sich kein auffallender Geschlechterunterschied hinsichtlich des Ausmaßes an Befristungen. Die Anteile befristeter Beschäftigungen bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern sind aber auch in dieser Gruppe insgesamt geringer als die der Kinderlosen (vgl. Tabelle 5).

⁶⁰ Aufgrund der Karrierewege, Stellenstruktur und Befristungsregelungen sind für höhere Altersgruppen nur unbefristete Stellen bzw. Professuren zu erwarten. Zur Zunahme der befristeten Beschäftigungsverhältnisse im Mittelbau siehe Metz-Göckel et al.

Tabelle 5: Anteile befristet Beschäftigter nach höchster akademischer Qualifikation, Geschlecht und Elternschaft (Angaben in %)

	Studienabschluss	Promotion	Habilitation
Frauen gesamt	92,3	77,5	30,1
Männer gesamt	91,6	63,5	21,5
Frauen mit Kind/ern	80,9	72,1	30,0
Männer mit Kind/ern	81,7	52,9	19,4
Frauen ohne Kind/er	95,9	82,9	30,5
Männer ohne Kind/er	95,4	79,8	30,1
Wiss. ohne Kind/er	95,7	81,4	30,3
Wiss. mit Kind/ern	81,3	60,6	21,7
Gesamt	92,0	69,7	23,7

Aussicht auf Weiterbeschäftigung

Die befristet beschäftigte Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden auch nach ihren persönlichen Aussichten auf eine Weiterbeschäftigung an einer Hochschule gefragt.⁶¹

Der größte Teil der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit knapp über 40% schätzt die Aussicht auf eine Verlängerung ihres Vertrages als unsicher ein. Eine etwas kleinere Gruppe (34,6%) hat Aussicht auf eine Weiterbeschäftigung auf der gleichen Stelle. 3,7% aller befragten Personen hat Aussicht auf eine Verlängerung unter verbesserten Bedingungen und 1,7% unter verschlechterten Bedingungen. Keine Aussicht auf Weiterbeschäftigung besteht bei 15,9% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Nach den Ergebnissen unserer Studie existieren signifikante Unterschiede zugunsten der Männer in Bezug auf die Aussicht auf Weiterbeschäftigung. Männliche Wissenschaftler haben häufiger als die Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit, auf der gleichen Stelle bzw. unter verbesserten Bedingungen weiter (befristet) beschäftigt zu werden. Zudem geben sie etwas seltener als die Frauen an, keine Vertragsverlängerung zu bekommen oder sich unsicher darüber zu sein, ob der Vertrag verlängert wird. Der Geschlechtsunterschied bleibt innerhalb der Gruppen der Eltern und kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bestehen, wenn auch insgesamt die kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Aussicht auf Weiterbeschäftigung positiver einschätzen als die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern.⁶²

Betrachtet man differenzierter nach dem Stellenstatus, so besteht im Mittelbau ein Geschlechterunterschied zugunsten der Männer fort, d.h. der Anteil an Männern mit Aussicht auf Vertragsverlängerung ist etwas höher als der der Frauen. Innerhalb der Professorenschaft⁶³ gibt es diesen Unterschied nicht: der Anteil an Männern und Frauen in der Gruppe mit Aussicht auf eine Vertragsverlängerung ist in etwa gleich hoch. Allerdings existiert hier ein Unterschied hinsichtlich der Bedingungen, unter denen eine Aussicht auf Weiterbeschäftigung besteht. Männliche Wissenschaftler sind in der Antwortkategorie „Aussicht auf eine bessere Stelle“ und Frauen in der Kategorie „Weiterbeschäftigung unter verschlechterten Bedingungen“ überrepräsentiert.

⁶¹ Antwortkategorien: Ja [gleiche Stelle, bessere Bedingungen, schlechtere Bedingungen], Eventuell/ Unsicher und Nein.

⁶² So sind zwar die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern seltener befristet beschäftigt, wenn sie jedoch befristet beschäftigt sind, gaben sie ungünstigere Perspektiven für ihre Weiterbeschäftigung an als die kinderlosen Befragten.

⁶³ Dieser Gruppe zugeordnet worden sind: reguläre Professuren, Juniorprofessuren, Vertretungsprofessuren und Privatdozentinnen und Privatdozenten.

Tabelle 6: Aussicht auf Weiterbeschäftigung für verschiedene Teilgruppen (Angaben in %)

	Väter	Mütter	Kinderlose Männer	Kinderlose Frauen
Ja, auf der gleichen Stelle	32,2	29,1	40,4	33,4
Ja, unter verbesserten Bedingungen	6,5	3,1	6,3	5,2
Ja, unter verschlechterten Bedingungen	2,0	2,4	1,7	1,7
Summe für ja	40,7	34,6	48,0	40,0
Eventuell/Unsicher	44,0	34,6	38,0	42,7
Nein	15,3	19,1	14,0	17,0

Die Stellensituation in der bisherigen Berufsbiographie beschreibt ein Wissenschaftler folgendermaßen:

„Das einzige Problem, das bei mir halt immer wieder vorliegt, ist dass ich zumeist nur relativ kurze Verträge hatte, also meistens maximal 3-Jahresverträge. Und was mich in dem Bereich in meinem wissenschaftlichen Fortkommen teilweise doch recht stark behindert hat, ist eben diese Kurzfristigkeit im Zusammenhang mit der DFG; weil bei der DFG kann man Projektanträge nur stellen, wenn man eben die Betreuung des Projekts dann auch wirklich gesichert zu Ende bringen kann, und aus dem Grund sind mir bei der DFG auch schon zwei Anträge aus formalen Gründen abgelehnt worden, weil halt einfach nicht klar war, ob ich diese bis zum Ende betreuen kann oder nicht.“ (Wissenschaftler, 32J., erwartet erstes Kind)

Eine schwangere Wissenschaftlerin sieht ihre Perspektive aufgrund ihrer baldigen Mutterschaft problematisch:

„Also ich denk, bisher hab ich die Sachen relativ zügig gemacht und hab jetzt eben diese Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleitung. Das ist eigentlich, jetzt mal normativ, also objektiv was man von den Statistiken so hört, keine schlechte Ausgangsvoraussetzung. Aber ich weiß, welches Risiko ich eingehe in dieser Entscheidung für das Kind jetzt.“ (Wissenschaftlerin, 32J; promoviert, schwanger, in fester Partnerschaft)

Vertragliche und tatsächlich geleistete Arbeitszeit

In Abhängigkeit vom Geschlecht der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und einer eventuellen Elternschaft lassen sich signifikante Gruppenunterschiede hinsichtlich der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit und dem Ausmaß an Abweichungen zwischen beiden erkennen. Im Durchschnitt beträgt die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler 34 Stunden; die tatsächlich geleistete Arbeitszeit liegt bei 47 Wochenstunden. Somit leisten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unserer Stichprobe durchschnittlich 13 Überstunden pro Woche. Das größte Arbeitspensum (50 Wochenstunden) verrichten dabei männliche Wissenschaftler mit Kindern, gefolgt von Wissenschaftlern ohne Kinder (45 Wochenstunden). Wissenschaftlerinnen ohne Kinder arbeiten im Durchschnitt 45 Stunden in der Woche, ihre Kolleginnen mit Kindern vier Stunden weniger.

Betrachtet man getrennt die Arbeitszeiten der Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau⁶⁴ und der Professurinhaberinnen und -inhaber⁶⁵, so zeigt sich für die im Mittelbau tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, dass sowohl die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden als

⁶⁴ Für die Analysen dem Mittelbau zugeordnet worden sind: Wissenschaftliche Hilfskräfte, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten.

⁶⁵ Der Gruppe der Professurinhaberinnen und -inhaber zugeordnet wurden neben regulären Professuren auch Juniorprofessuren, Vertretungsprofessuren und Privatdozentinnen und Privatdozenten. Die zwölf im Fragebogen abgefragten Positionen (Variabel B2) wurden zu drei Gruppen zusammengefasst.

auch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit leicht unter den (oben) berichteten Werten für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler liegt. Dabei liegt sowohl die vertraglich vereinbarte als auch die tatsächlich geleistete Arbeitszeit der im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigten Frauen deutlich unter der der männlichen Beschäftigten.⁶⁶ Bei den Professorinnen und Professoren ist dieser Geschlechterunterschied (in abgeschwächter Form) nur bei denjenigen mit Kindern zu beobachten. Professorinnen mit Kindern arbeiten weniger als ihre männlichen Kollegen, die Differenz ist aber nicht so hoch wie im Mittelbau.

Die Arbeitszeiten der Professorinnen und Professoren liegen insgesamt deutlich über dem Gesamtdurchschnitt für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Dabei beträgt die wöchentlich geleistete tatsächliche Arbeitsstundenzahl von Professoren mit und ohne Kinder und von kinderlosen Professorinnen, mit geringen Abweichungen, rund 57 Wochenstunden. Professorinnen mit Kindern hingegen arbeiten rund 51 Stunden in der Woche. Damit liegt auch die durchschnittliche Zahl der in einer Woche geleisteten Überstunden der Professorinnen und Professoren mit 17 Stunden deutlich über der des wissenschaftlichen Mittelbaus mit zwölf Stunden.

Tabelle 7: Durchschnittliche Arbeitszeiten (vertraglich/tatsächlich) der Beschäftigten im Mittelbau

Arbeitszeit	Eltern		Kinderlose		Gesamt
	Väter	Frauen	Männer	Frauen	
Vertraglich vereinbart	37,2	30,6	34,4	30,5	33,3
Tatsächlich geleistet	47,3	38,6	47,3	44,4	45,0
Differenz (Überstunden)	10,2*	8,0*	13,0	13,9	11,8

Tabelle 8: Durchschnittliche Arbeitszeiten (vertraglich/tatsächlich) der Professorinnen und Professoren

Arbeitszeit	Eltern		Kinderlose		Gesamt
	Väter	Mütter	Männer	Frauen	
Vertraglich vereinbart	39,4	37,4	38,7	38,3	38,9
Tatsächlich geleistet	56,5	51,2	57,8	57,2	56,0
Differenz (Überstunden)	17,3***	13,5***	19,0	19,0	17,1

Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Knapp 70% der untersuchten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben eine vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 30 Stunden. Eine wöchentliche Arbeitszeit von maximal 20 Stunden haben 22% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Arbeitszeit der übrigen Personen (9%) liegt zwischen 21 und 30 Stunden. Dabei haben Wissenschaftler signifikant seltener halbe Stellen ($\leq 20h$) als Wissenschaftlerinnen (14,4% vs. 32, %) und arbeiten signifikant häufiger als Frauen mit Arbeitsverträgen über mehr als 30 ($>75\%$ -Stelle) Wochenstunden (79,9% vs. 55,2%). Dieser Unterschied im Stellenumfang zwischen den Geschlechtern besteht unabhängig davon, ob die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder haben oder nicht. Dieses Ergebnis der ungünstigeren Beschäftigungssituation auch kinderloser Wissenschaftlerinnen korrespondiert mit früheren Befunden zu mehr oder weniger subtilen Ausgrenzungen auch der kinderlosen Frauen im Mittelbau.⁶⁷

⁶⁶ Dieses Ergebnis ist auch relevant hinsichtlich der Frage nach den Ursachen für die unterschiedlichen Publikationsraten von Frauen und Männern im Mittelbau. Vgl. dazu auch Lind, 2006.

⁶⁷ Unter dem Stichpunkt „potenzielle Mutterschaft“ werden rekurrend auf die Arbeiten von Allmendinger et al. Exklusionsmechanismen diskutiert, die aufgrund ungünstigerer langfristiger Verfügbarkeitserwartungen eher subtil aber sehr wirksam auch kinderlose Frauen in fast gleicher Weise wie Mütter betreffen. Ar-

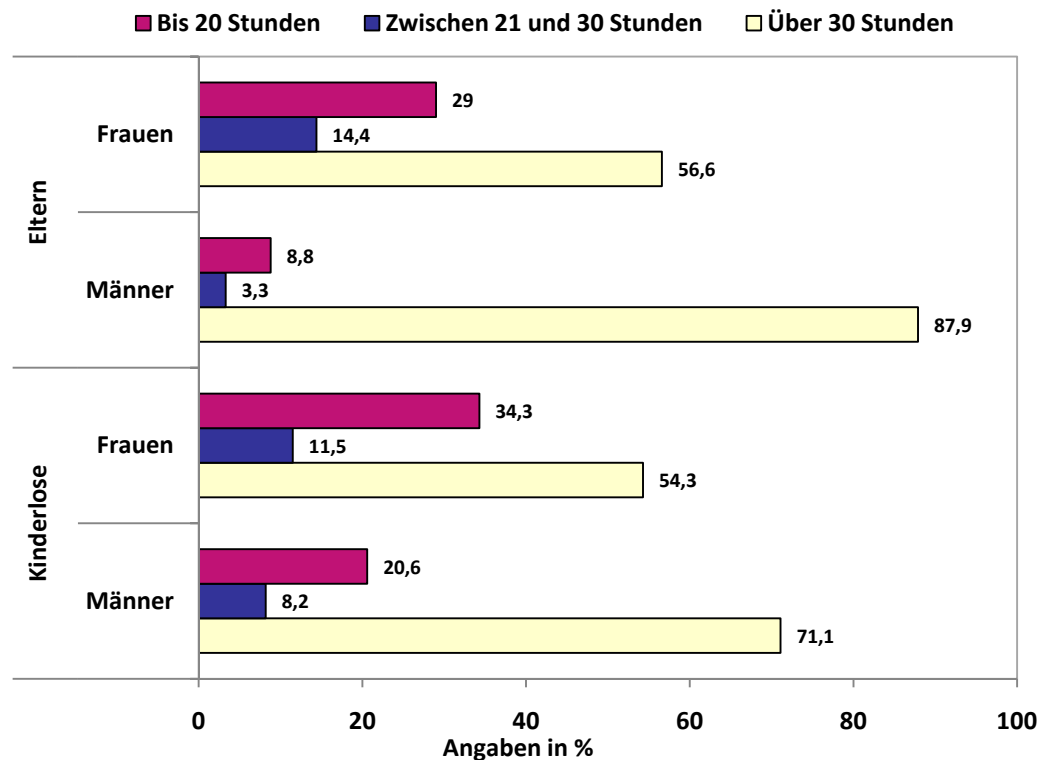


Abb. 17: Voll- und Teilzeit nach Elternschaft und Geschlecht

Tabelle 9: Anteile Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Elternschaft und Geschlecht

Wöchentliche Arbeitszeit	Eltern				Kinderlose			
	Mütter		Väter		Frauen		Männer	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bis 20 Stunden	404	29,0	214	8,8	727	34,3	461	20,6
Zwischen 21 und 30 Stunden	200	14,4	2.149	3,3	243	11,5	183	8,2
Über 30 Stunden	789	56,6	2.418	87,9	1.151	54,3	1.588	71,1
Gesamt N	1.393		2.444		2.121		2.232	

Zusammenfassung

Die berufliche Situation ist mehrheitlich durch eine ungesicherte Perspektive gekennzeichnet: Fast drei Viertel der Stichprobe sind befristet beschäftigt, wobei Wissenschaftlerinnen unabhängig von Mutterschaft und Kinderzahl häufiger betroffen sind als Wissenschaftler. Innerhalb einer Statusgruppe sind es häufiger die Kinderlosen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die befristet beschäftigt sind. Im Mittelbau haben männliche Wissenschaftler häufiger eine Aussicht auf Vertragsverlängerung als die Wissenschaftlerinnen; in der Professorenschaft gibt es diesen Unterschied nicht. Eine Stelle mit weniger als 30 Wochenstunden haben häufiger die Wissenschaftlerinnen inne, unabhängig von einer Mutterschaft. Die Arbeitssituation in der Wissenschaft ist geprägt von einer hohen Anzahl an unbezahlten Überstunden, durchschnittlich werden pro Woche 13 Überstunden geleistet.

beitsverträge mit geringerer Stundenzahl bieten den Wissenschaftlerinnen weniger zeitliche Freiräume für die Pflege von informellen Kontakten und für die Erstellung von Publikationen. Beides sind Aktivitäten, die nicht zeitintensiv und für die Karriereentwicklung unerlässlich sind.

8.2.2 Attraktivität und Perspektive einer Hochschultätigkeit

Attraktivität und Stellenwert der wissenschaftlichen Tätigkeit

Für nahezu 81% der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist eine Beschäftigung an einer Hochschule „eher attraktiv“ bis „vollkommen attraktiv“. Diese positive Einschätzung bezüglich der Beschäftigung an einer Hochschule wird von männlichen Wissenschaftlern geringfügig häufiger vorgenommen als von Wissenschaftlerinnen (82% vs. 78%).

Die Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule wird von den Eltern höher eingestuft als von den kinderlosen Befragten, von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern wird diese überdurchschnittlich häufig hoch eingeschätzt. Während im Gesamtdurchschnitt sich vor allem die Eltern von den Kinderlosen unterscheiden – unabhängig vom Geschlecht – sind es in dem Extrembereich wiederum vor allem die Wissenschaftlerinnen mit Kindern (28%), die in der Hochschule eine „vollkommen attraktive“ Möglichkeit zur beruflichen Beschäftigung sehen, dicht gefolgt von ihren männlichen Kollegen mit Kindern (26%). Im Wertebereich „attraktiv“ gleichen sich die Einschätzungen über die Geschlechter und besonders über die Kategorie Elternschaft an. Die Unterschiede sind hier eher marginal. Sinkt die Ausprägung der Attraktivität, dann sind es eher kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und hier tendenziell sogar eher kinderlose Wissenschaftlerinnen, die dieser Aussage zustimmen.

Tabelle 10: Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule (Angaben in %)

	Männer mit Kind/ern		Frauen mit Kinder/ern		Männer ohne Kind/er		Frauen ohne Kind/er		Gesamt	
Vollkommen attraktiv	86	26	86	28	78	16	74	16	81	21
Attraktiv		42		40		38		35		39
Eher attraktiv		18		18		24		23		21
Eher nicht attraktiv	15	8	15	9	22	11	27	12	19	10
Nicht attraktiv		5		4		8		11		7
Überhaupt nicht attraktiv		2		1		2		3		2
Gesamt	100 (n=2.577)		100 (n=1.447)		100 (n=2.311)		100 (n=2.210)		100 (n=8.545)	

Der Befund der positiveren Einschätzung der Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern korrespondiert mit der sehr hohen Identifikation mit dem Arbeitsfeld Wissenschaft und der relativ guten Integration in die wissenschaftliche Community im Vergleich zu den kinderlosen Kolleginnen und Kollegen.

Für fast alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nimmt der Beruf einen hohen Stellenwert ein. Über 96% der Befragten ordnen dem Beruf einen „eher hohen“ bis „sehr hohen Stellenwert“ in ihrem Leben zu. Ungeachtet ob kinderlos (34,5%) oder Mutter (35,4), für Wissenschaftlerinnen hat der Beruf häufiger einen „sehr hohen Stellenwert“ als für die männlichen Wissenschaftler. Bei diesen zeigt sich je nach vorhandenen Kindern ein Unterschied: mehr Wissenschaftler mit Kindern (34,5%) weisen dem Beruf einen „sehr hohen Stellenwert“ zu als Kollegen ohne Kinder (28,3%). Die Attraktivität des Arbeitsfeldes Hochschule schätzt eine der Interview-Partnerinnen folgendermaßen ein:

„Für Frauen denke ich, wird es zunehmend leichter, aber insgesamt denk ich, wird Wissenschaft, Universität als Lebensumfeld, ähm, verliert es an Attraktivität. Was wie gesagt mit der unsicheren Planung zu tun hat und natürlich auch, wenn ich mir so Gehälter anschau, wie jetzt die W2-Professuren auch herabgesenkt wurden, ja...“ (Professorin, 44J., keine Kinder)

Motivation für eine wissenschaftliche Laufbahn

Bei der Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft können verschiedene Motive eine Rolle spielen. Das Interesse an den Arbeitsinhalten (MW=5,52), an Forschung und Lehre (5,4 bzw. 4,53) und die Autonomie in der Arbeit (MW= 4,72) sind nach Selbstauskunft der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unserer Befragung die vorrangigsten Gründe, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.⁶⁸ Die Überlegung, eine gesellschaftlich bedeutungsvolle Arbeit machen zu wollen, spielte bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Arbeit eine etwas geringere Rolle (MW=3,75). Als nachrangig werden die Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (MW=2,79) sowie das mit der Hochschulkarriere verbundene Prestige (MW=2,68) als auch die Arbeitsplatzsicherheit (MW=2,47) und finanzielle Gründe (MW=2,31) eingestuft.

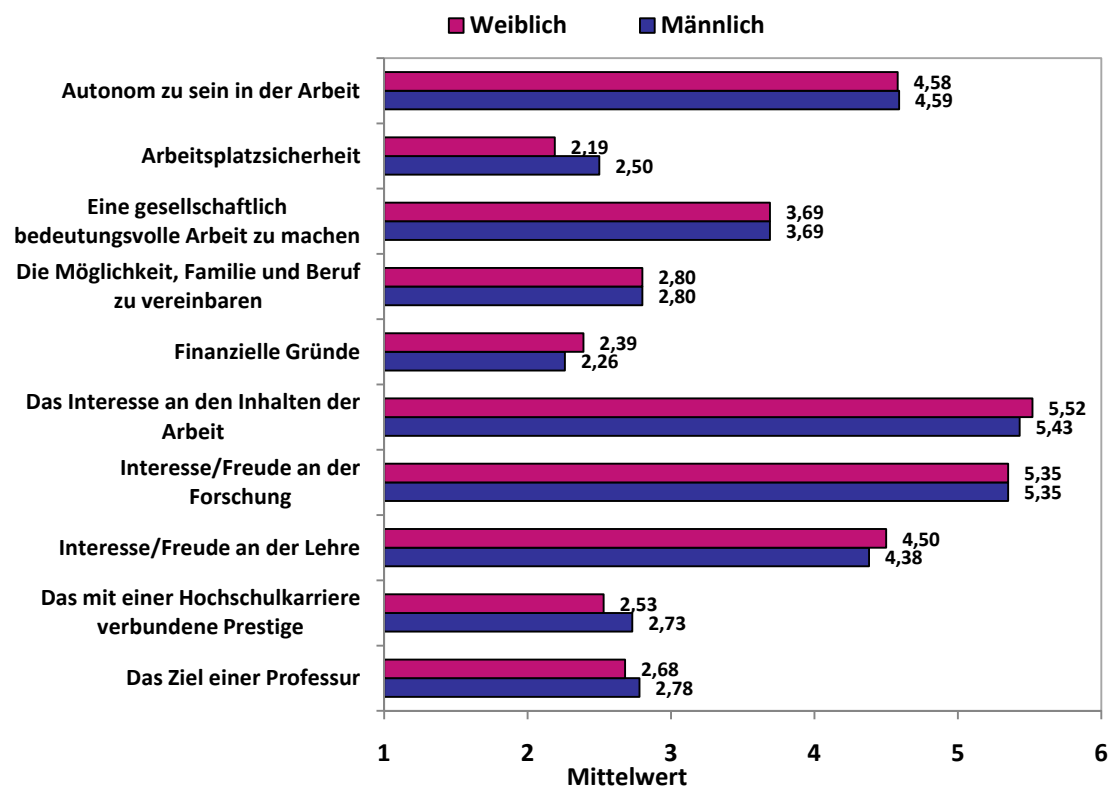


Abb. 18: Motivation für wissenschaftliche Laufbahn/Mittelbauangehörige nach Geschlecht
Hinsichtlich der Einstufung der Bedeutung der abgefragten Motive, die bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn eine Rolle spielten, lassen sich einige signifikante Mittelwertunterschiede zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit und ohne Kinder sowie zwischen Männern und Frauen erkennen (siehe Abb. 18). Hierbei wurde der Fokus nur auf die Befragten des Mittelbaus gelegt.

Die *Arbeitsplatzsicherheit* wurde bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn von den männlichen Befragten des Mittelbaus der Stichprobe signifikant höher bewertet als von den

⁶⁸ Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu...6= trifft voll und ganz zu.

weiblichen. Dabei spielt die Arbeitsplatzsicherheit eine insgesamt größere Rolle für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern, insbesondere aber für die Väter.

Finanzielle Gründe scheinen vermehrt bei den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern eine Rolle bei ihrer beruflichen Entscheidung gespielt zu haben und sind von signifikant höherer Bedeutung bei den weiblichen Befragten (vorwiegend den Müttern).⁶⁹ Ähnliches lässt sich bei den abgefragten Motiven „Interesse an den Arbeitsinhalten“ und der „Freude an der Lehrtätigkeit“ beobachten. Arbeitsinhalte spielen bei den Wissenschaftlerinnen eine stärkere Rolle als bei den männlichen Kollegen,⁷⁰ für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern insgesamt eine größere Rolle als für die kinderlosen Wissenschaftler.

Bezüglich der Motive *Freude an der Forschung* und *Autonomie in der Arbeit* bestehen keine signifikanten Geschlechterunterschiede. Auch hinsichtlich des Zieles einer Professur gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Befragten der Stichprobe.

Die Möglichkeit zur Vereinbarung von Familie und Beruf in der Wissenschaft spielte bei Entscheidungen für eine wissenschaftliche Laufbahn bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern insgesamt eine signifikant größere Rolle im Vergleich zu den kinderlosen Befragten. Dieser Faktor wurde noch stärker von den Müttern als von den Vätern in die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere einbezogen. Bei den kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ist dieses Verhältnis genau umgekehrt, hier spielt der Faktor der Vereinbarkeit bei den Frauen eine geringere Rolle bei der Berufsentscheidung als bei den Männern.

In den Gesprächen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern werden ebenfalls diese Aspekte der beruflichen Motivation deutlich:

„Und dann ist der Lebensstil..., das akademische Leben hat für mich sehr große Vorteile, grade weil man selbständig arbeiten kann; und die Freizeiteinteilung – trotz der hohen Arbeitsbelastung, die dann da ist.“ (Wissenschaftlerin, 34J.; promoviert, keine Kinder)

„Also zum einen hat man natürlich eine gewisse Flexibilität, was ich auch für Familie und so wichtig finde. Ich finde, man kann immer wieder neue Themen aufgreifen, das finde ich einen der riesen Vorteile in der Wissenschaft. Es ist sehr abwechslungsreich in der Forschung und in der Lehre tätig zu sein; ich bin sehr gerne auch in der Lehre tätig. Und auch den administrativen Bereich und den Bereich Selbstverwaltung und so mache ich eigentlich sehr gerne. Von daher finde ich, dass diese unterschiedlichen Bereiche, die da zusammenkommen, wenn's ideal läuft, für mich auch sehr ideal sind.“ (Wissenschaftlerin, 47J; zwei Kinder, verheiratet)

Deutlich problematisiert wurde in den Gesprächen auch das ‚Alles oder Nichts‘-Prinzip in der Wissenschaft:

„Das große Problem ist halt auch, dass man eigentlich selten vor 35, 40 weiß, wird das jetzt was an der Uni, oder wird das nichts. Und wenn es nichts wird, dann hat man dann natürlich das ganz große Problem, was macht man dann. Weil wenn man irgendwie knapp Vierzig ist, ist man für die Wirtschaft natürlich auch nicht mehr wirklich interessant.“ (Wissenschaftler, promoviert, 32J., verheiratet, erwartet erstes Kind)

⁶⁹ Dies ist möglicherweise ein Resultat von Vergleichen mit den Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Hochschule. Noch immer bestehen signifikante Einkommens- und Karriereunterschiede auch in der Wirtschaft, so dass für die männlichen Befragten die Verdienstmöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft (realistischer Weise) attraktiver eingeschätzt werden und somit finanzielle Gründe für eine wissenschaftliche Laufbahn keine große motivationale Rolle bei den beruflichen Entscheidungen gespielt haben.

⁷⁰ Während dies mit älteren Befunden korrespondiert, fanden sich in den vergangenen Jahren immer wieder auch Ergebnisse, nach denen sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in Bezug auf positionale und inhaltliche Berufsmotivation zunehmend angleichen.

Wichtigkeit verschiedener Aspekte in der Berufstätigkeit

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden außerdem gefragt, wie wichtig ihnen die folgenden Aspekte ihrer Berufstätigkeit sind: Inhalte der Tätigkeit, Aufstieg und Position sowie die Balance zwischen Beruf und Familie. Mit Abstand am wichtigsten sind den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die *Inhalte der Arbeit* (MW=5,73). Im Vergleich damit etwas weniger wichtig ist ihnen die *Balance zwischen Beruf und Familie* (MW=4,85)⁷¹ und vergleichsweise am wenigsten wichtig sind die Aspekte *Aufstieg und Position* (MW=4,02).⁷²

Inhalte der Arbeit

Ein Vergleich der Mittelwerte für die Bewertung der *Wichtigkeit von Arbeitsinhalten* zeigt, dass diese den Wissenschaftlerinnen signifikant wichtiger sind als den Wissenschaftlern (MW=5,91 vs. 5,84). Auch scheint dieser Aspekt für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern wichtiger zu sein als für kinderlose Wissenschaftler (siehe ergänzend Abb. 19). Der Vergleich von Eltern und Kinderlosen nach Geschlecht zeigt, dass den Müttern die Arbeitsinhalte am wichtigsten sind, , etwas weniger wichtig kinderlosen Frauen, gefolgt von den Vätern. Am wenigsten wichtig sind sie den kinderlosen Männern. Prüft man den Einfluss des Alters der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Bewertung der Wichtigkeit, fällt auf, dass dieser Aspekt mit zunehmendem Alter an Bedeutung gewinnt (der Geschlechterunterschied bleibt bestehen).

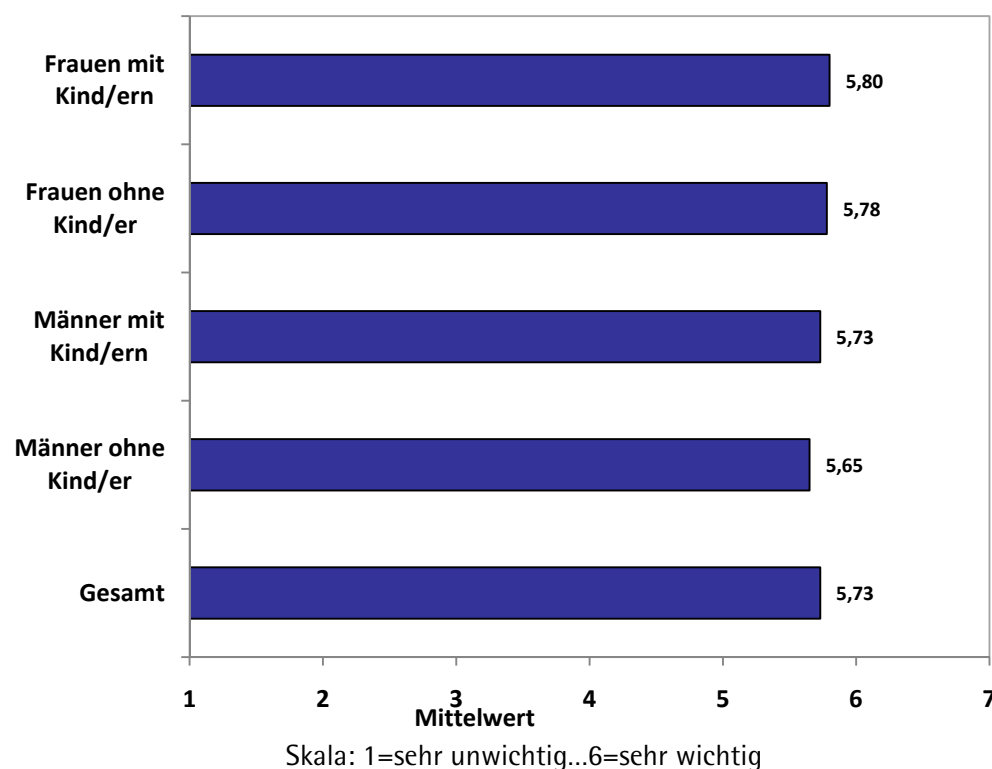


Abb. 19: Wertigkeit der Inhalte der Tätigkeit

⁷¹ Skala: 1=sehr unwichtig...6=sehr wichtig.

⁷² Skala: 1=sehr unwichtig...6=sehr wichtig.

Aufstieg und Position

Die Aspekte Aufstieg und Position werden von Männern und Frauen als gleich wichtig bewertet. Allerdings ist er den Eltern unter den Befragten etwas weniger wichtig als den (noch) kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Tabelle 11: Wichtigkeit von Aufstieg und Position (Angaben in %)

	Männer mit Kind/ern		Frauen mit Kinder/ern		Männer ohne Kind/er		Frauen ohne Kind/er		Gesamt	
Sehr wichtig		6,7		7,9		9,8		10,6		8,8
Wichtig		27,3		24,7		32,7		32,6		29,7
Eher wichtig		34,3		34,3		32,5		33,6		33,6
Eher nicht		16,6		16,2		14,0		12,4		14,7
Unwichtig		10,1		11,7		7,4		7,6		9,0
Gar nicht		5,1		5,0		3,6		3,1		4,2
Gesamt	100 (n=)		100(n=)		100 (n=)		100 (n=)		100(n=)	

In den Telefon-Interviews wurden teilweise die beruflichen Zielsetzungen auch auf bestimmte Prägungen zurückgeführt, wie folgendes Beispiel verdeutlicht:

„In meiner Familie war sozusagen Bildung ein besonderes Ziel. Um sozusagen, was, wie soll ich sagen, zum Mount Everest der Familie gehörte es nicht unbedingt, Geld zu verdienen, sondern bildungsmäßig was zu erreichen. Und dieses bildungsmäßig was zu erreichen ist sicherlich symbolisiert dadurch, Professorin zu sein. Und auf gewisse Weise habe ich mir diesen Auftrag sicherlich auch familiär – wenn auch nicht so ausgesprochen – bedingt zu Eigen gemacht und wollte selber gucken, wie hoch ich.., wie weit ich auf diesen Mount Everest steigen kann.“ (Professorin, 44J., keine Kinder)

Balance zwischen Beruf und Familie

Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich hinsichtlich der Bewertung der Balance zwischen Beruf und Familie: Die Balance von Beruf und Familie ist für die weiblichen Beschäftigten insgesamt wichtiger als für die männlichen und für die Wissenschaftlerinnen mit Kindern wichtiger als für die Kinderlosen. Mit Abstand am wichtigsten ist dieser Aspekt den Müttern. Die Bedeutung dieses Faktors nimmt mit zunehmendem Alter der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab.

Tabelle 12: Bedeutung der Balance zwischen Beruf und Familie

	Männer mit Kind/ern		Frauen mit Kinder/ern		Männer ohne Kind/er		Frauen ohne Kind/er		Gesamt	
Sehr wichtig		36,1		66,0		22,5		36,9		37,7
Wichtig		37,9		21,5		32,2		29,7		31,5
Eher wichtig		18,1		8,4		22,2		17,9		17,5
Eher nicht		5,2		2,4		10,5		6,7		6,5
Unwichtig		1,8		1,1		7,5		4,9		4,0
Gar nicht		1,0		0,5		5,0		3,8		2,7
Gesamt	100 (n=)		100 (n=)		100 (n=)		100 (n=)		100 (n=)	

Wie aus Abbildung 20 deutlich wird, sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern die Inhalte und die Balance zwischen Familie und Beruf wichtiger als den Kinderlosen. Aufstieg

und Position hingegen sind ihnen deutlich weniger wichtig als ihren kinderlosen Kolleginnen und Kollegen, wobei die Eltern durchschnittlich auch bereits höheren Statusgruppen angehören. Signifikante Gruppenunterschiede gibt es in Bezug auf die Bedeutung von Work-Life-Balance zwischen allen vier Teilgruppen der Stichprobe, während sich in Bezug auf die Bedeutung der Inhalte die Frauen von den Männern mit und ohne Kinder unterscheiden, nicht jedoch untereinander. Unabhängig vom Geschlecht ist den Eltern der Aspekt *Aufstieg und Position* weniger wichtig als den kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

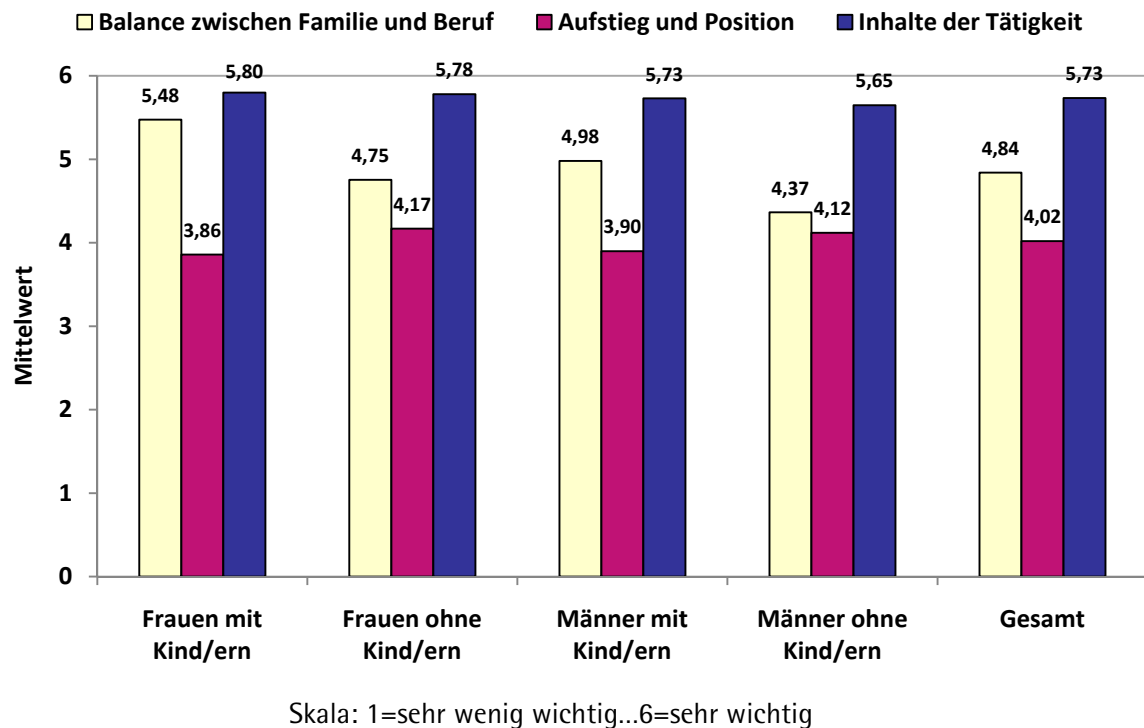


Abb. 20: Stellenwert Aspekte der wissenschaftlichen Tätigkeit nach Elternschaft und Geschlecht

Für die zugeschriebene Bedeutung der Inhalte der Arbeit ergibt sich demnach folgende Rangreihe: Wissenschaftlerinnen mit Kindern, Wissenschaftlerinnen ohne Kinder, Wissenschaftler mit Kindern und Wissenschaftler ohne Kinder. Die Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft ist am wichtigsten für die Wissenschaftlerinnen mit Kindern, gefolgt von den Wissenschaftlern mit Kindern; weniger wichtig ist dieser Aspekt den Wissenschaftlerinnen ohne Kinder und am unwichtigsten für die Wissenschaftler ohne Kinder. Bezüglich des Aspektes *Aufstieg und Position* haben die Teilgruppen folgende Bewertungen der Wichtigkeit angegeben (absteigende Reihenfolge): Wissenschaftlerinnen ohne Kinder, Wissenschaftler ohne Kinder, Wissenschaftler mit Kindern und Wissenschaftlerinnen mit Kindern.

Es zeigt sich also, dass auch in Bezug auf die Bedeutung bestimmter Aspekte der wissenschaftlichen Arbeit die Gruppe der Mütter und Väter zu ähnlicheren Bewertungen kommt als Männer bzw. Frauen innerhalb ihrer Geschlechtergruppe. Während sich an manchen Stellen die Geschlechter eindeutig unterscheiden, wirkt bei der zugeschriebenen Bedeutung von Aufstieg und Position die Tatsache einer Elternschaft stärker differenzkonstruierend als die Geschlechtszugehörigkeit.

Berufliche Zielsetzungen und Perspektiven

In Zusammenhang mit der Einschätzung von beruflichen Perspektiven sind auch die beruflichen Zielsetzungen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von Bedeutung. Erfragt wurden daher folgende berufliche Zielsetzungen: Position außerhalb der Wissenschaft, Position an außer-

universitären Forschungseinrichtungen, Universitätsprofessur, FH-Professur, Kanzler/Präsident und die Antwort „kein Ziel“.

Zur Ermöglichung einer besseren Interpretation der Ergebnisse wurden Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus und Professorinnen und Professoren getrennt untersucht.

Berufliche Zielsetzungen der Mittelbau-Angehörigen

Rund 11% der Befragten des Mittelbaus setzen sich eine FH-Professur zum Ziel, weitere 13% haben keine erklärte Zielvorstellung. Nur ein verschwindend geringer Teil (0,4%) möchte Kanzlerin bzw. Kanzler oder Präsidentin bzw. Präsident werden.

Bemerkenswerterweise gaben nur etwa 34 % der Befragten des Mittelbaus an, dass es bei ihrer Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft die Zielsetzung einer Professur eine Rolle gespielt habe. Innerhalb der Gruppe der Professorinnen und Professoren beträgt dieser Anteil 70%.

Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass offenbar ein großer Anteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des wissenschaftlichen Mittelbaus berufliche Möglichkeiten und Ziele auch im außeruniversitären Bereich sehen bzw. sie sich zurückhaltend verhalten gegenüber einer expliziten Zielformulierung ihrer wissenschaftlichen Karriere an der Hochschule, so dass das Ziel bei einem Großteil der Befragten eher vage bleibt. Denkbar ist auch, dass sich in der eher vagen Zielformulierung bereits antizipierte Vorstellungen von einer geringen Wahrscheinlichkeit der Erreichbarkeit höchster wissenschaftlicher Positionen widerspiegeln.

Es stellt sich die Frage, an welchem Punkt ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung diejenigen Personen stehen, die eine Position außerhalb der Wissenschaft anstreben. Die Ergebnisse zeigen, dass mit zunehmender Qualifikation berufliche Zielsetzungen außerhalb der Wissenschaft abnehmen. Weit über die Hälfte der Personen (66%), die eine außerhochschulische Position anstreben, haben als höchste Qualifikation einen Studienabschluss, wobei die Mehrheit dieser Personen gegenwärtig an der Promotion arbeitet (64% der Männer, 58% der Frauen).⁷³ 30% der Personen mit einer beruflichen Zielsetzung außerhalb der Wissenschaft haben eine abgeschlossene Promotion (kein Geschlechterunterschied) und lediglich ein sehr geringer Teil (4%) ist habilitiert (Frauen: 2,6%, Männer: 5,4%).

Betrachtet man die Ergebnisse getrennt für beide Geschlechter, so fallen folgende Unterschiede auf: Im wissenschaftlichen Mittelbau tätige Wissenschaftlerinnen geben signifikant häufiger an als Wissenschaftler, eine Position an außeruniversitären Forschungseinrichtungen anzustreben (40% vs. 38%). Wissenschaftler hingegen streben signifikant häufiger als ihre Kolleginnen eine Universitätsprofessur an (34% vs. 29%) und möchten ebenfalls häufiger eine Position außerhalb der Wissenschaft einnehmen (49% vs. 46% – Unterschied allerdings nicht signifikant). Bei den übrigen Zielen FH-Professur, Kanzler bzw. Kanzlerin sowie der Antwortkategorie „kein Ziel“ zeigen sich keine Geschlechterunterschiede.

Die Befunde zu den beruflichen Zielsetzungen der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler deuten darauf hin, dass (zumindest Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen sich insgesamt etwas *weniger ambitionierte* Ziele setzen als ihre männlichen Kollegen.⁷⁴ Im Mittelbau tätige Wissenschaftlerinnen geben beispielsweise signifikant seltener als Männer an, eine Universitätsprofes-

⁷³ Innerhalb der Promovierenden geben 46% der Männer und ein größerer Anteil der Frauen (49%) an, dass sie eine Position außerhalb der Universität anstreben (Unterschied n.s.).

⁷⁴ Zu beachten ist jedoch, dass die männlichen Wissenschaftler im Durchschnitt älter sind als die weiblichen und daher bereits weiter in ihrer beruflichen Konsolidierung und fachlichen Sozialisation an der Universität. Im Mittelbau beträgt der Altersunterschied 1,74 Jahre.

sur anzustreben (29% vs. 34%). Bei den Personen, die bereits eine Professur (inklusive Juniorprofessur, Vertretungsprofessur, Privatdozentinnen oder Privatdozent) innehaben, zeigen sich weitere Geschlechterunterschiede (siehe Tabelle 14). Auf diesen hohen Qualifikationsstufen sind es signifikant häufiger die Wissenschaftlerinnen, die gerne eine Fachhochschulprofessur annehmen würden (5% vs. 2%). Auch streben habilitierte Wissenschaftlerinnen häufiger als habilitierte Wissenschaftler eine weitere, höher dotierte Universitätsprofessur an. Tatsächlich haben von den 364 habilitierten Wissenschaftlerinnen 297 eine Professur oder Juniorprofessur inne, dies entspricht 82% der habilitierten Wissenschaftlerinnen. Von den 1.036 der habilitierten Männer sind 903 Professor (bzw. Juniorprofessor), dies entspricht einem Anteil von 87%. Dieser Unterschied ist signifikant, wenngleich nicht sehr stark ausgeprägt.

Tabelle 13: Berufliche Zielsetzungen Angehöriger des Mittelbaus (Angaben in %)

	Frauen	Männer	Gesamt
Position außerhalb der Wissenschaft	46,2	48,6	47,5
Position an außeruniversitären Forschungseinrichtungen	40*	38,3*	39,1
Universitätsprofessur	29,4***	33,6***	31,7
Kein Ziel	12,4	13,8	13,2
FH-Professur	10,6 n.s.	11,6	11,1
Kanzlerin/Kanzler / Präsidentin/Präsident	0,5	0,4	0,4

* Mehrfachantworten möglich

Für die Gruppe der Personen, die momentan eine Professur innehaben⁷⁵, zeigte sich darüber hinaus, dass noch rund 9% angaben, eine Position außerhalb der Wissenschaft und 12% eine Position an einer außeruniversitären Forschungseinrichtungen als weitere berufliche Zielsetzung anzustreben.

Tabelle 14: Berufliche Zielsetzungen von Inhaberinnen und Inhabern einer Professur (Angaben in %)

	Frauen	Männer	Gesamt
Position außerhalb der Wissenschaft	9,4 n.s.	8,4 n.s.	8,7
Position an außeruniversitären Forschungseinrichtungen	12,8	12,0	12,3
Universitätsprofessur*** ¹	42,0***	29,4***	32,8
Kein Ziel	36,5***	51,2***	47,3
FH-Professur	4,7**	1,9**	2,6
Kanzlerin/Kanzler / Präsidentin/Präsident	2,5	2,1	2,2

¹ Diese hohe Zahl kommt zustande, da auch PD, VP, JP in diese Kategorie mit einbezogen wurden.

Die weiteren beruflichen Zielsetzungen konfliktieren auch mit gegebenen Realitäten, mit denen sich die Betroffenen entsprechend auseinandersetzen müssen. Eine der Interview-Partnerinnen formuliert dies folgendermaßen:

„Die Frage stellt sich, ob ich noch einen bezahlten Lehrstuhl anstrebe. Und die Antwort lautet, offen gestanden weiß ich das nicht. Es wäre schön, wenn es passieren würde, aber ich bin jetzt diesen Sommer 45 geworden, ich bin seit...- Moment, ich bin seit 4 Jahren habilitiert, ich hatte eine Hochschuldozentur, ich hab mich in den letzten Jahren auf sicherlich 20 Professuren beworben – es ist nichts geworden, ich glaub,

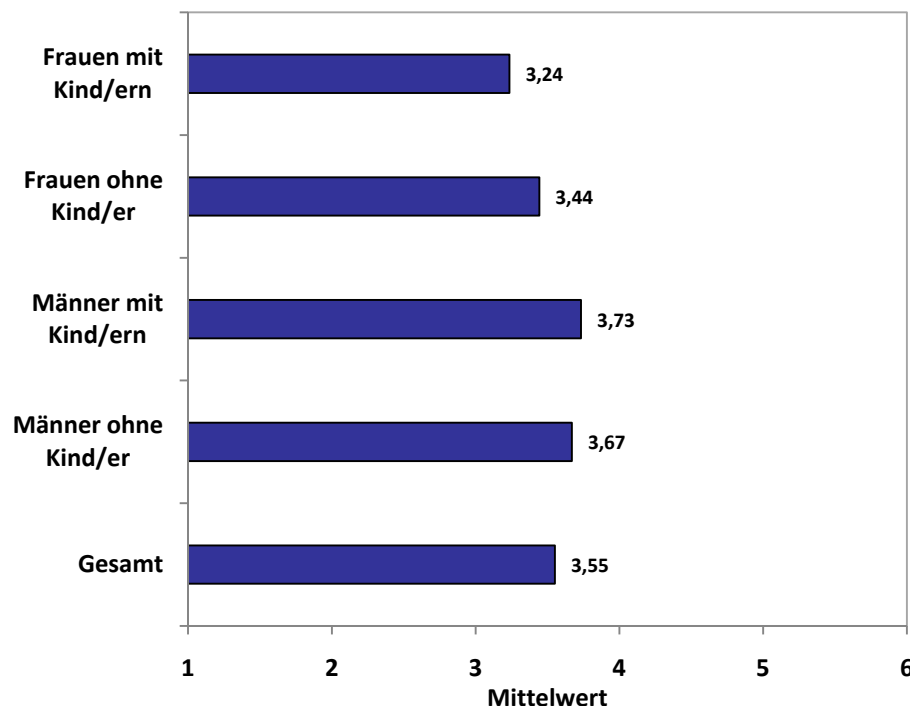
⁷⁵ In dieser Teilgruppe wurden Personen zusammengefasst, die eine Professur, Juniorprofessur oder Vertretungsprofessur inne haben.

der Realismus rät dazu, dass ich mich nach etwas anderem umsehe (...) außerhalb der Wissenschaft, ja.“ (Vertretungsprofessorin; 44J. ;keine Kinder)

Berufliche Perspektiven

Im Gegensatz zur großen Attraktivität des Arbeitsfeldes werden die beruflichen Perspektiven für die eigene Laufbahn deutlich negativer beurteilt. Nur insgesamt 56% der Befragten bewerten die beruflichen Perspektiven eindeutig positiv. Die eigenen Perspektiven für die weitere akademische Karriere werden von den Wissenschaftlerinnen negativer eingestuft als von ihren männlichen Kollegen.

Es sind vor allem die männlichen Wissenschaftler, die ihre Perspektiven überdurchschnittlich positiv einschätzen, Väter wie kinderlose männliche Wissenschaftler in gleichem Maße. Im Mittelbereich der Skala, d.h. in den Bereichen „eher positiv“ und „eher negativ“ finden sich vergleichsweise häufig die kinderlosen Wissenschaftler. Der untere Wertebereich hingegen wird eindeutig von Wissenschaftlerinnen dominiert. Frauen insgesamt und besonders die Mütter unter ihnen bewerten also ihre beruflichen Perspektiven häufiger negativ als die befragten männlichen Wissenschaftler.



Skala: 1=sehr negativ...6=sehr positiv

Abb. 21: Einschätzung der akademischen Perspektive nach Elternschaft und Geschlecht

Für die Einschätzung der beruflichen Perspektiven spielt die Fächergruppe bzw. Disziplin möglicherweise eine wichtige Rolle. Eine Überprüfung ergab, dass signifikante Mittelwertunterschiede hinsichtlich der Einschätzung der Berufsperspektive zwischen den verschiedenen Fachrichtungen und darüber hinaus bei einigen Fachrichtungen auch zwischen den Geschlechtern bestehen (siehe Abb. 22).

Auf die Frage nach ihren akademischen Perspektiven antwortete eine der interviewten Wissenschaftlerinnen: „Solange ich keine Kinder habe, gut, wenn ich welche hätte, äußerst schlecht.“ (Wissenschaftlerin, promoviert, 34J, keine Kinder)

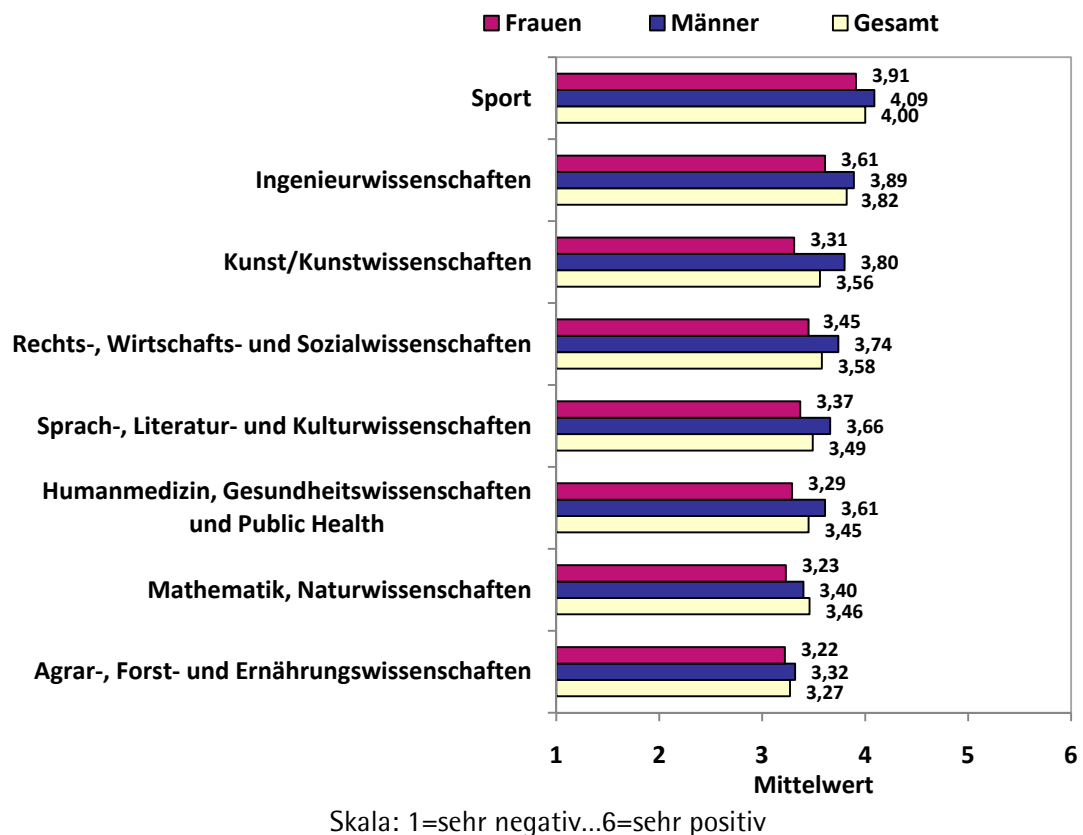


Abb. 22: Einschätzung akademischer Perspektiven nach Fächergruppen und Geschlecht

Am positivsten schätzen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Ingenieurwissenschaften (MW=3,82) und aus dem Bereich Sport (MW=4,9)⁷⁶ die Perspektiven für ihre akademische Laufbahn ein. Etwas weniger zuversichtlich schätzen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Bereichen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (MW=3,58) und Kunst/Kunstwissenschaften⁷⁷ (MW=3,56) ihre Perspektive ein, gefolgt von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus den Bereichen Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften, Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften und Public Health, Mathematik, Naturwissenschaften (MW=3,5). Am negativsten bewerten ihre berufliche Perspektive Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Bereichen Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (MW=3,27) und Veterinärmedizin (MW=3,17).

In einigen Fachrichtungen zeichnen sich signifikante Geschlechterunterschiede ab, dabei sind es durchgängig die Wissenschaftlerinnen, die ihre Perspektive negativer einschätzen als ihre männlichen Kollegen gleicher Fachrichtung. Dies trifft zu für folgende Disziplinen: Ingenieurwissenschaften, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften, Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften und Public Health, Mathematik, Naturwissenschaften sowie für die Veterinärmedizin.

⁷⁶ Für diese Disziplin ist die Fallzahl relativ gering (N=44).

⁷⁷ Kleine Fallzahl (N=82).

Zusammenfassung

Eine wissenschaftliche Laufbahn hat insgesamt eine große Attraktivität für die Studienteilnehmer/innen, dies gilt nochmals verstärkt für die männlichen Wissenschaftler und für die Eltern unter den Befragten. Dem Beruf wird ein hoher Stellenwert beigemessen, dieser ist für Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder nochmals höher als für die befragten Männer. Die konkrete berufliche Motivation liegt begründet im großen Interesse an den Inhalten der Arbeit, an Forschung und Lehre sowie in der relativen Autonomie einer wissenschaftlichen Tätigkeit. Bei weiteren Motiven wie Prestige, Arbeitsplatzsicherheit, finanzielle Gründe sowie Vereinbarkeitsoptionen zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zwischen Eltern und kinderlosen Personen. Mit Abstand am Wichtigsten bei ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit sind den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Inhalte ihrer Arbeit, gefolgt von Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Erst an dritter Stelle wird die Bedeutung der Aspekte Aufstieg und Position eingeschätzt. Wiederum zeigen sich hierbei Geschlechterdifferenzen und Unterschiede nach Elternschaft, wobei den Wissenschaftlerinnen mit Kindern die Arbeitsinhalte und die Work Life Balance am wichtigsten ist; Aufstieg und Position aber auch Work – Life – Balance sind den Eltern der Stichprobe wichtiger als den Kinderlosen. Hinsichtlich der Bedeutung einzelner Berufsaspekte sind einerseits Geschlechterdifferenzen festzustellen, andererseits wirkt teilweise die Elternschaft unabhängig vom Geschlecht stärker differenzkonstruierend.

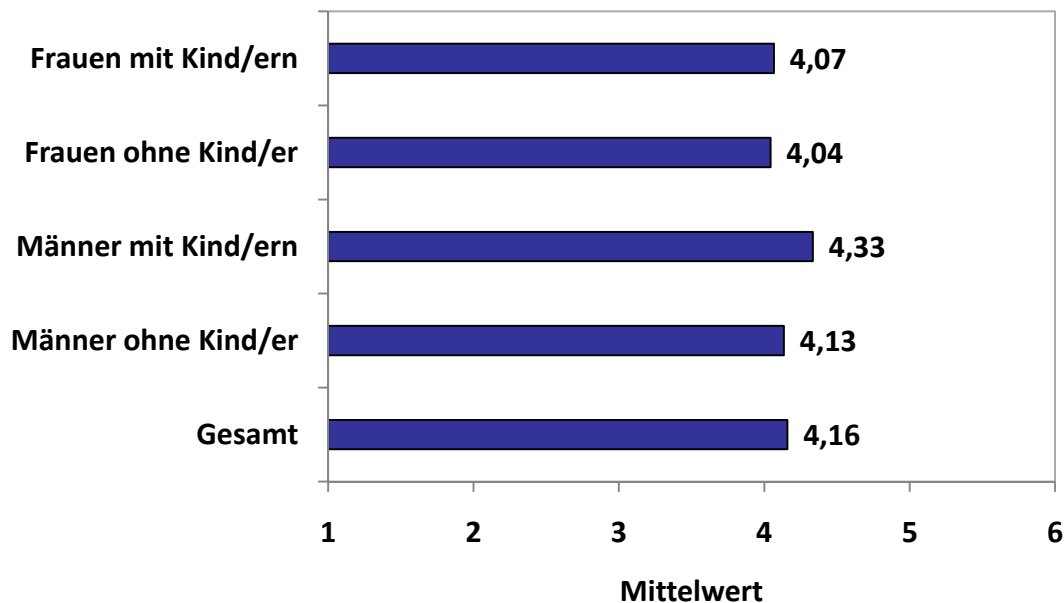
Die beruflichen Zielsetzungen der Mittelbauangehörigen sind nicht mehrheitlich auf die Erreichung einer Universitätsprofessur ausgerichtet. Nur rund ein Drittel gibt dies als Zielsetzung an. Weitere Ziele sind eine FH-Professur, eine Position außerhalb der Wissenschaft oder keine konkrete Zielsetzung. Dabei streben Wissenschaftlerinnen häufiger eine Position an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung an als ihre männlichen Kollegen, Wissenschaftler dagegen häufiger eine Universitätsprofessur. Dieser Geschlechtereffekt wurde auch in der Gruppe der habilitierten Wissenschaftler/innen deutlich. Die weiteren beruflichen Perspektiven werden eher verhalten eingestuft: nur etwas über die Hälfte gibt hier eine Bewertung im (leicht) positiven Bereich, wobei männliche Wissenschaftler ihre akademischen Perspektiven optimistischer einschätzen als die befragten Wissenschaftlerinnen. Zwischen den einzelnen Fächergruppen bestehen bedeutsame Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung der Perspektiven. Wissenschaftler/innen aus den Sport und Ingenieurwissenschaften schätzen ihre Perspektiven am positivsten ein, Befragte aus den Agrar- und Ernährungswissenschaften sowie der Veterinärmedizin gaben die pessimistischste Einschätzung ihrer akademischen Berufsaussichten. In allen Fächergruppen geben die Wissenschaftlerinnen negativere Einschätzungen als die Wissenschaftler.

8.2.3 Aktuelle berufliche Situation

Zufriedenheit mit beruflicher Situation

Eine überwiegende Mehrheit der Befragten (76%) ist insgesamt zufrieden mit ihrer aktuellen beruflichen Situation. Ein Vergleich der Mittelwerte für beide Geschlechter zeigt allerdings, dass Wissenschaftlerinnen weniger zufrieden sind als Wissenschaftler (4,05 vs. 4,24). Die Zufriedenheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern ist signifikant höher als die der Kinderlosen (4,24 vs. 4,09). Bei männlichen Wissenschaftlern sind die Unterschiede zwischen denjenigen mit Kindern und ohne Kinder hinsichtlich der Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation noch deutlicher als bei den Frauen. Väter beurteilen ihre derzeitige berufliche Situation von allen (vier) betrachteten Gruppen am positivsten.⁷⁸

⁷⁸ Aufgrund des mittleren Altersunterschieds zwischen Eltern und Kinderlosen von rund zehn Jahren muss davon ausgegangen werden, dass die Eltern bereits im Karriereverlauf weiter vorangeschritten sind.



Skala: 1=sehr wenig zufrieden ...6=sehr zufrieden

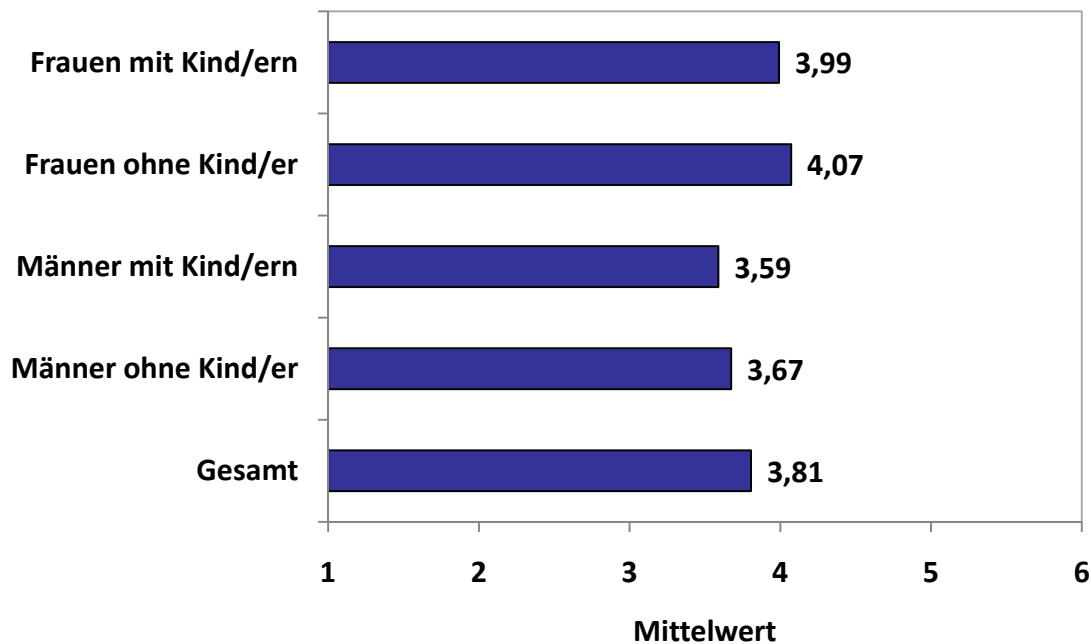
Abb. 23: Zufriedenheit mit aktueller beruflicher Situation nach Elternschaft und Geschlecht

Belastung im Beruf

Ungeachtet der relativ hohen Zufriedenheit mit der aktuellen beruflichen Situation fühlen sich viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aber auch spürbar belastet (81%). Im Durchschnitt gilt dies für Frauen und Männer gleichermaßen (MW=4,37).⁷⁹ Bedeutsame Unterschiede werden wiederum erst bei einer differenzierten Betrachtung nach dem Vorhandensein von Kindern deutlich: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern (männlich mit MW=4,45 und weiblich mit MW=4,4) fühlen sich stärker belastet als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder (männlich mit MW=4,31 und weiblich mit MW=4,37). Die befragten Männer ohne Kinder haben durchschnittlich betrachtet das geringste Belastungserleben.

Die Studienteilnehmenden sind ergänzend gefragt worden, wie häufig sie Anzeichen von Überarbeitung wie Erschöpfung, Nervosität und Gefühle von Burn-Out erleben. Weit mehr als die Hälfte (63%) der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler spüren „sehr häufig“ bis „eher häufig“ Anzeichen von Erschöpfung bei der Ausübung ihres Berufes. Wissenschaftlerinnen scheinen insgesamt häufiger Anzeichen von Überarbeitung zu erleben als die befragten Wissenschaftler. Interessanterweise zeigt ein Vergleich der Eltern und Kinderlosen beiderlei Geschlechts, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern nicht häufiger als ihre kinderlosen Kolleginnen und Kollegen Erschöpfungssymptome aufweisen. Im Gegenteil geben die Kinderlosen sogar etwas öfter als die Eltern an, „sehr häufig“ bis „eher häufig“ Anzeichen von Überarbeitung zu spüren.

⁷⁹ Skala: 1=sehr wenig belastet...6=sehr stark belastet.



Skala: 1=sehr selten...6=sehr häufig

Abb. 24: Häufigkeit von Erschöpfungssymptomen nach Elternschaft und Geschlecht

Die Befunde zeigen, dass sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern zwar etwas stärker durch ihren Beruf belastet fühlen als Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder, das Vorhandensein von Kindern aber nicht häufiger zu Erschöpfungssymptomen bei den Befragten führt, sondern Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern sogar etwas seltener Erschöpfungssymptome zeigen. Kinder scheinen also offenbar auch eine ausgleichende/stabilisierende Wirkung zu haben und sich protektiv auf eine mögliche Burn-Out-Symptomatik auszuwirken.⁸⁰

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind etwas stärker (MW=3,81) von Gefühlen der Erschöpfung und Überarbeitung betroffen als die Professorinnen und Professoren (MW=3,74). Interessanterweise steht also die Anzahl der Arbeitsstunden nicht in linearem Zusammenhang mit dem Erleben von Erschöpfung und Überarbeitung, vielmehr existiert hier nur ein geringer Zusammenhang ($r=-.15$). Denn gerade die Gruppe der Professorinnen und Professoren weist eine höhere durchschnittliche Wochenarbeitszeit auf als die der Mittelbauangehörigen.

Zusammenfassung

Mit der beruflichen Situation ist zwar die Mehrheit der Befragten zufrieden, die Wissenschaftlerinnen jedoch signifikant weniger als die Wissenschaftler. Bei beiden Geschlechtern sind die Eltern zufriedener als die kinderlosen Befragten. Gleichzeitig wird eine hohe Belastung durch den Beruf erlebt, vor allem von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern. Erstaunlich weit verbreitet sind Symptome von Überarbeitung und Erschöpfung: weit über die Hälfte aller Befragten weisen eher bis sehr häufig Erschöpfungs- und Burn-Out-Symptome auf, wobei die Kinderlosen stärker betroffen sind als die Eltern.

⁸⁰ Auf die Parallelität der Dimensionen Belastung und Bereicherung wurde bereits seit langem in der Diskussion um Vereinbarkeit von Beruf und Familie unter dem Stichwort ‚Enrichment‘ hingewiesen, vgl. dazu z.B. Strehmel, 1999; Paetzold, 1996. Auch dieser Befund stärkt die Annahme von getrennten Dimensionen und paralleler Existenz von hoher Belastung und persönlicher Bereicherung durch Kinder.

8.2.4 Aspekte wissenschaftlicher Tätigkeit

Zeitverwendung für Bereiche wissenschaftlicher Tätigkeit

Die befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wenden unterschiedlich hohe Anteile ihrer Arbeitszeit für die verschiedenen Aufgabenbereiche auf. Den größten Teil der Zeit, etwa ein Drittel, widmen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Forschung, einen etwas kleineren Anteil der Lehre und Betreuung. Die übrige Zeit entfällt in unterschiedlich hohen Anteilen auf Publikationen, Drittmittelwerbung, Netzwerkarbeit und Verwaltungstätigkeiten.

Schaut man sich die Zeitverteilungen getrennt nach Status (Mittelbau/Professurinhaber) und Geschlecht an, so fällt zunächst auf, dass Beschäftigte des Mittelbaus mehr Zeit in die Forschung investieren als Professorinnen und Professoren. Dabei ist der Anteil der von den Wissenschaftlerinnen beider Statusgruppen investierten Zeit etwas geringer als bei den Männern. Bei der Lehrtätigkeit verhält es sich genau umgekehrt: Wissenschaftlerinnen des Mittelbaus sowie Professorinnen investieren für die Lehre mehr Zeit als ihre männlichen Kollegen.

Interessant ist an dieser Stelle besonders, ob Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterschiedlich große Anteile ihrer Zeit in reputationsbildende und karriererelevante Tätigkeiten investieren. Bei der Einwerbung von Drittmitteln zeigt sich zumindest für den Mittelbau, dass Wissenschaftler dafür deutlich mehr Zeit investieren als Wissenschaftlerinnen (9,7% vs. 6,6%).⁸¹ Professorinnen hingegen investieren nur geringfügig weniger Zeit als ihre männlichen Kollegen. Auch die Netzwerkarbeit scheint für Wissenschaftler des Mittelbaus etwas wichtiger zu sein als für die Kolleginnen, der investierte Zeitanteil ist hier etwas höher (5,2 vs. 4,8).⁸² Bei den Personen mit Professur sind es wiederum die Professorinnen, die etwas weniger Zeit in Netzwerkarbeit investieren, der Unterschied ist hier jedoch nicht signifikant.

Einen etwa gleich großen Anteil wenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beider untersuchter Statusgruppen für die Erstellung von Publikationen auf. Hier sind es nur die Professorinnen, die etwas über dem Gesamtdurchschnitt für alle Befragten liegen (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Anteilige Arbeitszeit für verschiedene Tätigkeitbereiche nach Geschlecht und Status

	Männer Mittelbau	Frauen Mittelbau	Männer Professur	Frauen Professur	Männer gesamt in %	Frauen gesamt in %	Gesamt
Forschung	37,4	36	21	17,9	32,8	34,5	34
Lehre/ Betreuung	22,1	26,4	31,1	34,8	25,8	27,3	25,7
Publikationen	11,8	11,4	11,4	12,3	11,8	11,5	11,8 n.s.
Drittmittel- einwerbung	9,7***	6,6	10,3 n.s.	9,6	9,8	6,7	8,6
Netzwerkarbeit	5,2* (p<0,05)	4,8	5,6	5,3 n.s.	5,6	5,0	5,2
Akademische Verwaltung	10,3	10,4	16,2	15,7	11,9	10,8	11,4
Sonstiges	26,7	29,7	22,3	21,1	26,4	30,0	26,8

⁸¹ Dabei muss derzeit noch unklar bleiben, ob dies auf unterschiedliche Schwerpunktsetzungen oder auf unterschiedliche Rahmenbedingungen zurückzuführen ist.

⁸² Auf eine geringere Einbindung von Wissenschaftlerinnen in Netzwerken wurde bereits vielfach verwiesen. Auch hier ist unklar, ob dies Folge subtiler Exklusionsprozesse oder Konsequenz einer geringeren Zeitinvestition in die Netzwerkpflge ist.

Bewertung der aufgewendeten Zeit für verschiedene wissenschaftliche Tätigkeiten

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden darüber hinaus gefragt, ob sie die Zeitverwendung für die abgefragten Aufgaben und Tätigkeiten als „genau richtig“, „zu viel“ oder „zu wenig“ einstufen (siehe Tabelle 16). Hierbei sind Unterschiede im Antwortverhalten zwischen weiblichen und männlichen Wissenschaftlern und zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit und ohne Kinder zu beobachten.

In den Kernbereich *Forschung* investiert der überwiegende Teil der befragten Personen (65%) nach eigener Aussage zu wenig Zeit. Dieser Aussage stimmen besonders häufig Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern zu, Väter noch etwas häufiger als Mütter. Mit der für den Bereich *Lehre und Betreuung* verwendeten Zeit hingegen ist die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zufrieden (59,9%). Der Anteil an Frauen in dieser Antwortkategorie liegt etwas unter dem Durchschnitt. Frauen und hier insbesondere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern geben dabei auch etwas häufiger an als Männer, dass sie zu viel Zeit in diesen Aufgabenbereich investieren.

Tabelle 16: Bewertung der Zeitinvestitionen in verschiedene Tätigkeitsbereiche nach Geschlecht und Elternschaft (Angaben in %)

		Kinderlose		Eltern		Gesamt	
		Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Verwaltung	Zu wenig	5,3	3,8	6,4	4,7	5,5	4,2
	Genau richtig	56,9	51,5	51,0	44,5	54,6	47,9
	Zu viel	37,8	44,7	42,7	50,8	39,6	47,9
Drittmittel	Zu wenig	33,7	23,2	40,1	32,5	36,4	28,2
	Genau richtig	52,9	56,4	44,9	44,1	49,4	49,7
	Zu viel	13,4	20,4	15,0	23,4	14,2	22,1
Forschung	Zu wenig	58,1	60,7	68,4	72,3	62,3	66,7
	Genau richtig	38,1	36,0	29,6	26,6	34,7	31,1
	Zu viel	3,8	3,3	1,9	1,0	3,0	2,1
Publikationen	Zu wenig	64,0	54,3	68,4	63,6	66,0	59,2
	Genau richtig	32,6	41,0	29,4	33,6	31,1	37,1
	Zu viel	3,4	4,8	2,2	2,8	2,9	3,7
Netzwerkarbeit	Zu wenig	43,5	33,8	45,6	38,1	44,5	36,1
	Genau richtig	52,8	60,8	50,1	55,2	51,6	57,9
	Zu viel	3,8	5,4	4,3	6,6	3,9	6,0
Lehre/ Betreuung	Zu wenig	16,0	18,1	18,1	17,2	16,9	17,6
	Genau richtig	59,3	61,7	55,7	61,1	58,0	61,4
	Zu viel	24,7	20,2	26,2	21,7	25,2	21,0

Den Zeitanteil, der für die Erstellung von *Publikationen* aufgewendet wird, beurteilen 62% aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als zu gering. Die Anteilswerte für Frauen und noch mal stärker für Mütter in dieser Gruppe liegen über dem Durchschnittswert für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Ähnliches gilt für die in Hinblick auf Karriereentwicklung bedeutsame Netzwerkarbeit. Hier ist zwar der überwiegende Teil der befragten Personen (55%) zufrieden mit dem Anteil an investierter Zeit, aber auch hier sind Frauen und insbesondere Mütter in der Antwortkategorie „zu wenig Zeit“ überrepräsentiert.

Etwa die Hälfte der befragten Männer und Frauen empfindet den Anteil der in *Drittmittel-einwerbung* investierten Zeit als genau richtig. Etwa ein Drittel würde gerne mehr Zeit investieren (Antwortkategorie: „zu wenig“), der Anteil an Frauen in dieser Antwortkategorie ist höher als der der Männer (36,4% vs. 28,2%). Besonders unzufrieden mit der zeitlichen Investition in Drittmittel-einwerbung sind die Mütter (40,1%).

Zusammenfassend kristallisiert sich aus den berichteten Geschlechterunterschieden hinsichtlich der Anteile tatsächlich investierter Zeit in verschiedene Tätigkeitsbereiche und der Zufriedenheit mit der Zeitverwendung (auf verschiedene Bereiche) heraus, dass Frauen einen signifikant höheren Teil ihrer Zeit für den Bereich Lehre aufwenden. Gleichzeitig verwenden Wissenschaftlerinnen zumindest im Mittelbau einen signifikant geringeren Teil ihrer Zeit als Männer für die Einwerbung von Drittmitteln und ebenso einen etwas geringeren Anteil für die Netzwerkarbeit. In beiden Bereichen sind Wissenschaftlerinnen signifikant häufiger als die männlichen Kollegen unzufrieden mit dem Anteil ihrer investierten Zeit. Den für die Erstellung von Publikationen aufgewendeten Anteil der insgesamt zur Verfügung stehenden Arbeitszeit schätzen Wissenschaftlerinnen zwar nicht geringer ein als Wissenschaftler, die Befragung zur Zufriedenheit zeigt jedoch, dass sie sich dennoch deutlich häufiger als die männlichen Befragungsteilnehmer wünschen, dafür mehr Zeit zu haben. Dies gilt insbesondere für die Mütter.⁸³

Involviertheit in verschiedene wissenschaftliche Aktivitäten

Für die *Aktivitäten, die mit einer wissenschaftlichen Tätigkeit verbunden sind*, zeigen sich signifikante Unterschiede hinsichtlich des Grades der Involviertheit zwischen männlichen und weiblichen Wissenschaftlern und zwischen Eltern und Kinderlosen. Wissenschaftler sind dabei signifikant häufiger in diese Aktivitäten involviert als Wissenschaftlerinnen. Eine Ausnahme stellt die Organisation von Tagungen dar, diese wird häufiger von Wissenschaftlerinnen übernommen.

Zudem widmen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern häufiger als kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler diesen Tätigkeiten, ein Umstand der sich vermutlich eher durch das Alter bzw. den Status der Eltern erklären lässt. Die These, dass die Involviertheit in die genannten Tätigkeiten mit steigendem Alter und damit in der Regel verbundenem höheren wissenschaftlichen Status zunimmt, kann durch die Daten bestätigt werden. Es wird deutlich, dass mit steigendem Alter (und damit in der Regel einhergehendem steigendem Status) die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler signifikant häufiger in diese Aktivitäten eingebunden sind. Einzig bei der Mitarbeit in Forschungsprojekten/Arbeitsgruppen besteht kein großer Unterschied zwischen den Altersgruppen. Im Geschlechtervergleich wird deutlich, dass die befragten Männer stärker in die Tätigkeiten involviert sind als die Frauen. Dies gilt vor allem für den Mittelbau, während bei den Professorinnen und Professoren die Unterschiede marginal sind.

Somit wird deutlich, dass die Zeitverwendung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einmal vom Alter bzw. der Qualifikationsphase/Status abhängt, als auch von dem Vorhandensein von Kindern – vermutlich, weil durch die Elternschaft eine starke Schwerpunktsetzung in den Tätigkeitsfeldern erfolgen muss.

⁸³ Frauen steht möglicherweise weniger Zeit und Ressource für Publikationen und Drittmittelinwerbung zur Verfügung als Männern, da sie häufiger Verträge mit weniger Stunden haben und insgesamt auf durchschnittlich niedrigeren Positionen tätig sind.

Integration in Scientific Community

Etwa 40% der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler fühlen sich „voll und ganz“ bzw. „integriert“ in die Scientific Community ihrer Disziplin. Bei den männlichen Beschäftigten sind es 47%, bei den weiblichen nur 30%. Wenig integriert bis überhaupt nicht integriert fühlen sich *noch* 20% der befragten Personen. Die übrigen 40% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gaben eine Antwort im mittleren Wertebereich.

Ein Vergleich der Mittelwerte zeigt, dass hinsichtlich der empfundenen Integration *in die Scientific Community* sowohl signifikante Geschlechterunterschiede als auch Unterschiede zwischen Eltern und Kinderlosen bestehen. Frauen fühlen sich insgesamt weniger integriert als Männer (MW= 3,63 vs. 4,15).⁸⁴ Kontrolliert man zusätzlich eine vorliegende Elternschaft, so sind es Frauen ohne Kinder (MW=3,61), die sich am wenigsten integriert fühlen. Etwas mehr integriert fühlen sich im Durchschnitt Frauen mit Kindern (MW=3,66). Am meisten integriert sind nach eigener Aussage Wissenschaftler mit Kindern (ME=4,34), etwas weniger die Wissenschaftler ohne Kinder (MW=3,95).

Die Daten belegen weiterhin die (*naheliegende*) Annahme, dass die *empfundene* Integration in die Scientific Community mit ansteigender Qualifikation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zunimmt. Geschlechterunterschiede bleiben aber auch innerhalb der verschiedenen wissenschaftlichen Qualifizierungen bzw. Qualifizierungsphasen bestehen, d.h. Wissenschaftlerinnen fühlen sich bei gleicher Qualifikation insgesamt weniger integriert als die befragten Wissenschaftler.⁸⁵

Vorgesetzte

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befinden sich mit 73% überwiegend in einer Arbeitssituation mit einem männlichen Vorgesetzten, 14% der Befragten haben eine weibliche Vorgesetzte. Während es bezüglich eines männlichen Vorgesetzten keine auffallenden Geschlechterunterschiede gibt, gaben signifikant mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler an, eine weibliche Vorgesetzte zu haben (18% zu 10%).

Dies wirkt sich jedoch nicht auf die eingeschätzten beruflichen Perspektiven aus, hier haben sowohl die Wissenschaftlerinnen mit weiblicher Vorgesetzter als auch diejenigen mit männlichem Vorgesetztem die gleiche (negative) akademische Perspektive. Auch die erlebte Integration in die Scientific Community ist für Wissenschaftlerinnen mit weiblichen oder männlichen Vorgesetzten nicht unterschiedlich ausgeprägt.

Zusammenfassung

Die Arbeitszeit wird von den Befragten zu rund einem Drittel auf die Forschung verwendet, ca. ein Viertel auf Lehre und Betreuung und die restliche Zeit auf Publikationen, Drittmittelwerbung und Verwaltungstätigkeiten. Dabei verwenden Mittelbauangehörige mehr Zeit auf Forschung während Professoren/innen mehr Zeit auf Lehre und Betreuung verwenden. Im Mittelbau investieren die männlichen Wissenschaftler mehr Zeit in Drittmittelwerbung und Netzwerkarbeit, Wissenschaftlerinnen mehr Zeit in die Lehre. Wissenschaftlerinnen sind unzufriedener mit der Zeitverwendung als ihre männlichen Kollegen. Auch bei der Involviertheit in verschiedene Tätigkeitsfelder zeigten sich Geschlechterdifferenzen und Unterschiede nach Elternschaft: in alle wissenschaftlichen Aktivitäten mit Ausnahme von Tagungsorganisationen sind männliche Befragte im Durchschnitt stärker involviert. Es wurden jedoch hier moderierende Effekte von Alter und Status

⁸⁴ Skala: 1=überhaupt nicht integriert...6=voll und ganz integriert.

⁸⁵ In diesem Zusammenhang wurde auch die Frage diskutiert, ob der immer wiederkehrende Befund einer geringeren Integration von Wissenschaftlerinnen in die Scientific Community auch Resultat von ungünstigeren Selbstwahrnehmungs- und Bewertungsprozessen sein könnte.

deutlich, die mit Effekten von Geschlecht und Elternschaft interferieren. Die Integration in die Scientific Community ihres jeweiligen Faches wird von knapp der Hälfte der Männer als gut oder als voll und ganz eingeschätzt. Die Wissenschaftlerinnen sehen dies im Durchschnitt negativer, von ihnen fühlt sich nur ein knappes Drittel gut in die Scientific Community integriert. Nach wie vor ist die Arbeitssituation mit einem männlichen Vorgesetzten typisch für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, nur 14% der Stichprobe gaben an, eine weibliche Vorgesetzte zu haben. Hierbei sind die Frauen überrepräsentiert.

8.3 Karriereverlauf und Karrierebrüche

8.3.1 Karriereverlauf und aktuelle berufliche Situation

Die im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigten Studienteilnehmenden verfolgen zu unterschiedlichen Anteilen verschiedene berufliche Ziele (siehe hierzu ausführlich Kapitel 3.2.2). Überraschenderweise gab nur etwa ein Drittel der befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler an, tatsächlich eine Professur anzustreben. Der größte Teil mit 48% strebt vielmehr eine Position außerhalb der Wissenschaft bzw. des Wissenschaftsbetriebes an, 40% der Beschäftigten des Mittelbaus orientieren sich hin zu einer Position an einer außeruniversitären Forschungseinrichtung. Eine FH-Professur haben 11% der Befragten zum Ziel.⁸⁶

Trotz der nach wie vor als sehr attraktiv eingestuften Beschäftigung an einer Hochschule, werden die beruflichen Perspektiven für die eigene weitere akademische Laufbahn von nur 56% der Befragten „eher positiv“ bis „sehr positiv“ bewertet, weniger als ein Drittel (27%) schätzten sie „positiv“ bis „sehr positiv“ ein. Dabei schätzen die Wissenschaftlerinnen und insbesondere jene mit Kindern ihre berufliche Perspektive deutlich negativer ein als ihre männlichen Kollegen. Signifikante Unterschiede hinsichtlich der Bewertung der beruflichen Perspektiven konnten auch zwischen den Fächergruppen bzw. Disziplinen nachgewiesen werden (vgl. dazu ausführlicher Kap.).

Den bisherigen Verlauf ihrer Karriere beurteilen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Mittelbaus dennoch überwiegend positiv. Etwa drei Viertel der Befragten geben an, „eher zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ zu sein (MW=4,22). Inhaberinnen und Inhaber einer Professur⁸⁷ beurteilen ihre bisherige Karriere erwartungsgemäß noch positiver (MW=4,81). Hier sind es 86% der Befragten, die ihren Karriereverlauf grundsätzlich positiv bewerten.⁸⁸

Gruppenunterschiede sind hierbei nicht zwischen den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sondern zwischen Eltern und Kinderlosen zu beobachten. Innerhalb der Beschäftigten des wissenschaftlichen Mittelbaus sind es die kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die den Verlauf ihrer Karriere signifikant positiver beurteilen als jene mit Kindern (MW=4,32 vs. 4,05). In der Gruppe der Professorinnen und Professoren ist dies genau umgekehrt; hier zeigen sich die Eltern etwas zufriedener mit dem Karriereverlauf (4,86 vs. 4,69, $p=0,017$).

Betrachtet man dieses Ergebnis genauer, so deutet sich ein Alterseffekt an. Insgesamt am zufriedensten sind im Mittelbau die 20-30-jährigen, mit zunehmendem Alter sinken die

⁸⁶ Mehrfachnennungen waren möglich.

⁸⁷ Zugeordnet zu dieser Gruppe sind neben Inhaberinnen und Inhabern einer ordentlichen/Regelprofessur auch Inhaberinnen und Inhaber einer Vertretungsprofessur, Juniorprofessur oder Privatdozentinnen und -Dozenten.

⁸⁸ Zu dieser Gruppe sind neben Inhaberinnen und Inhabern sogenannter ordentlicher Professuren auch Vertretungsprofessuren, Juniorprofessuren und Privatdozentinnen und -Dozenten (zugeordnet worden), dies erklärt an dieser Stelle die zwar positivere, aber dennoch ‚steigerungsfähige‘ Bewertung des Karriereverlaufs dieser Personen.

Zufriedenheitswerte und steigen erst ab einem Alter von 51 Jahren wieder leicht an. Die Werte von Frauen und Männern unterscheiden sich auch innerhalb der unterschiedenen Altersklassen nicht. Interessanterweise bestehen die beobachteten Unterschiede zwischen Eltern und Kinderlosen nur in der Gruppe der 20–30-jährigen fort – lediglich in dieser Altersgruppe sind die Kinderlosen signifikant zufriedener ($p < 0,05$ bzw. $p = 0,01$) mit ihrer Karriereentwicklung als die Eltern (4,57 vs. 4,35). Die Werte zur Zufriedenheit der über 30-jährigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit und ohne Kinder unterscheiden sich hingegen nicht signifikant. Die beobachteten Unterschiede bei den Inhaberinnen und Inhabern von Professuren mit und ohne Kinder zeigen sich erst in der Gruppe der 41+jährigen, diese sind allerdings nicht statistisch signifikant. Bei den jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Professuren unterschieden sich die Mittelwerte zwischen kinderlosen Befragten und Eltern hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf nicht.

Tabelle 17: Zufriedenheit mit Karriereverlauf (Beschäftigte des Mittelbaus; Angaben in %)

	Frauen mit Kind/ern		Männer mit Kind/ern		Frauen ohne Kind/er		Männer ohne Kind/er		Gesamt	
Voll und ganz zufrieden	72,3	10,3	76,0	9,4	72,8	8,0	75,5	8,4	74,3	8,8
Zufrieden		31,1		37,6		35,0		36,1		35,4
Eher zufrieden		30,9		29,0		29,8		31,0		30,1
eher nicht zufrieden	27,5	11,6	23,4	11,2	27,0	12,2	24,2	10,5	25,3	11,3
Unzufrieden		10,3		7,9		9,9		10,0		9,5
Gar nicht zufrieden		5,6		4,3		4,9		3,7		4,5

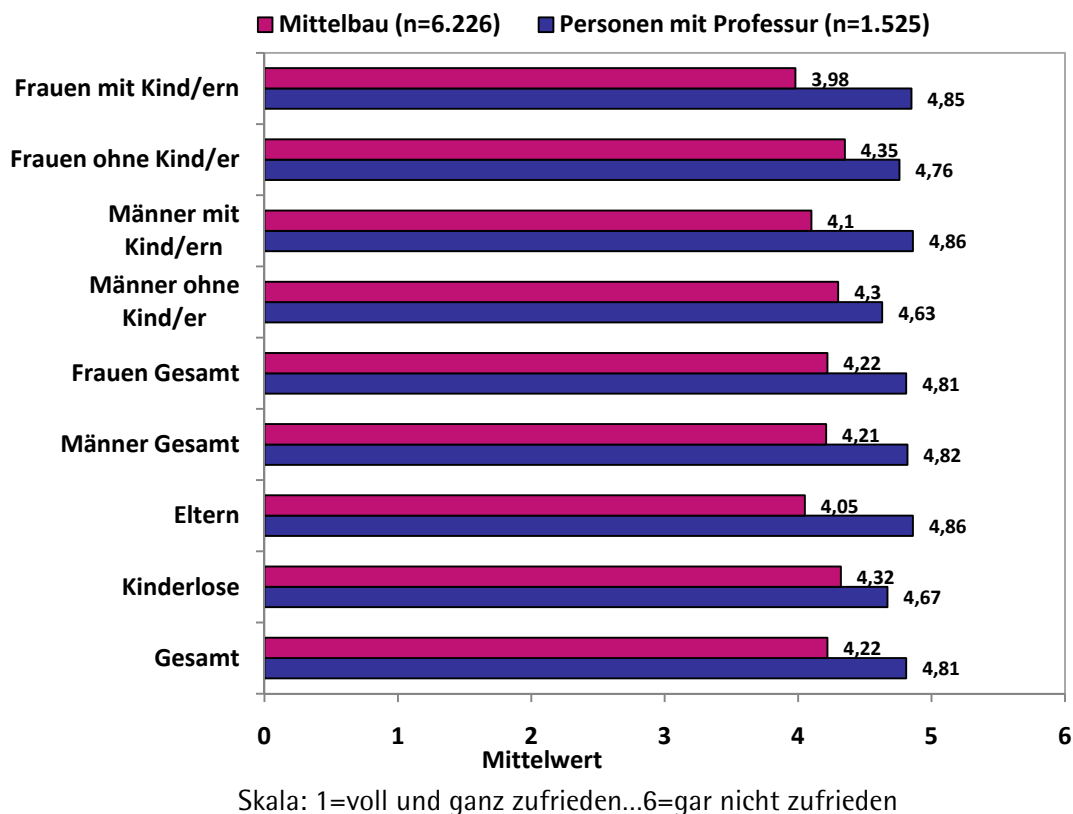


Abb. 25: Zufriedenheit mit Karriereverlauf

Auch die aktuelle berufliche Situation wird von den Studienteilnehmenden überwiegend positiv bewertet, 74% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Mittelbau ordnen sich als „eher zufrieden“ bis „voll und ganz zufrieden“ ein, davon sind 35% „zufrieden“, lediglich 9 % bezeichnen sich als „voll und ganz zufrieden“. In der Gruppe der Professorinnen und Professoren ist die mittlere Zufriedenheit insgesamt höher als bei den im Mittelbau Beschäftigten (MW=4,48 vs. 4,09). Hier sind rund 84% überwiegend zufrieden mit ihrer beruflichen Situation, davon geben 17% an „voll und ganz zufrieden“ zu sein und ganze 44% entfallen auf die Kategorie „zufrieden“.

Wissenschaftler sind insgesamt zufriedener mit ihrer aktuellen Situation als Wissenschaftlerinnen (siehe Tabelle 18), dies ist allerdings nur innerhalb der Gruppe der Befragten mit Kindern der Fall; bei den Kinderlosen findet sich dieser Geschlechtsunterschied nicht. Die durchschnittlichen Zufriedenheitswerte von Eltern und Kinderlosen im Mittelbau unterschieden sich nicht signifikant, bei den Professorinnen und Professoren sind es jene mit Kindern, die durchschnittlich zufriedener sind (MW=4,55 vs. 4,26). In dieser Gruppe sind es die männlichen Wissenschaftler, welche die größten Zufriedenheitswerte aufweisen (MW=4,61 vs. 4,33).

Tabelle 18: Zufriedenheit mit aktueller beruflicher Situation (Mittelwert)

	Frauen mit Kind/ern	Männer mit Kind/ern	Frauen ohne Kind/er	Männer ohne Kind/er	Frauen Gesamt	Männer Gesamt	Eltern	Kinderlose	Gesamt
Mittelbau (n=6.226)	4,03	4,18**	4,05	4,12n.s.	4,04	4,15**	4,12	4,1n.s.	4,09
Psn mit Professur (n=1.519)	4,33	4,61**	4,29	4,24n.s.	4,32	4,53**	4,55***	4,26	4,48

Skala: 1=gar nicht zufrieden...6=voll und ganz zufrieden

Zusammenfassung

Der bisherige Berufsweg wird mehrheitlich positiv beurteilt, wobei Professoren und Professorinnen erwartungsgemäß positiver beurteilen als Mittelbauangehörige. Interessante Unterschiede zeigen sich nach Statusgruppe und Elternschaft: im Mittelbau sind es die Kinderlosen zwischen 20 und 30 Jahren, die ihre Karriere positiver beurteilen als die Eltern, wobei mit zunehmendem Alter die Zufriedenheit im Mittelbau insgesamt sinkt. In der Professorenschaft sind die Eltern über 40 Jahre mit ihrem Karriereweg zufriedener als die Kinderlosen. Die aktuelle berufliche Situation wird mehrheitlich als zufriedenstellend bewertet, wobei wiederum die Professor/in/en zufriedener sind. Insgesamt sind die männlichen Befragten zufriedener mit ihrer beruflichen Situation als die Wissenschaftlerinnen.

8.3.2 Barrieren der Karriereentwicklung

Gründe für mögliches Scheitern beruflicher Ziele

Als Hauptursache für das mögliche Scheitern beruflicher Zielsetzungen der Studienteilnehmenden des wissenschaftlichen Mittelbaus (siehe Tabelle 19) werden die Stellensituation bzw. die strukturellen Bedingungen an den deutschen Universitäten genannt (74%). Am häufigsten wird dieser Grund von den (noch) kinderlosen Wissenschaftlerinnen (78%) angegeben, auch Wissenschaftler mit Kindern führten die Stellensituation etwas häufiger als der Durchschnitt aller Befragten als Hauptgrund an.

Tabelle 19: Wichtigste Gründe für Scheitern beruflicher Zielsetzungen Mittelbau (zwei Antworten möglich; Angaben in %)

	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Gesamt
Stellensituation/strukturelle Bedingungen	75,7 (67,0)	71,9 (62,8)	71,4 (83,1)	78,4 (68,0)	74,6 (68,9)
Unvereinbarkeit Familie und Beruf	34,8 (19,9)	46,0 (36,1)	28,9 (13,7)	45,8 (17,0)	38,2 (21,9)
Eingeschränkte Bereitschaft zur Mobilität	32,0 (24,9)	34,3 (28,4)	26,0 (17,1)	21,0 (13,3)	26,9 (23,0)
Mangelnde Unterstützung durch Mentorin oder Mentor	23,6 (24,8)	20,0 (22,6)	23,7 (32,9)	22,3 (27,0)	22,7 (25,9)
Mangelnde Qualifikation / geringe fachliche Reputation	14,9 (17,3)	12,8 (13,7)	27,1 (22,1)	18,7 (22,7)	19,5 (17,9)
Sonstiges***	7,7 (20,2)	7,7 (16,6)	7,8 (15,7)	6,1 (31,0)	7,1 (20,0)
Es gibt keinen Grund	5,3 (15,0)	2,9 (12,8)	9,1 (7,7)	4,4 (13,0)	5,9 (13,1)
Mangelnde Unterstützung durch Partnerin oder Partner/Familie	6,0 (8,8)	4,6 (5,5)	6,0 (6,1)	3,3 (5,0)	4,9 (7,2)

2 Antworten möglich, n=5.384 (Antwort 1), n=4.264 (Antwort 2) – Zahlen in Klammern geben die Häufigkeiten für die Gruppe der Professorinnen und Professoren an

*** Offene Antwortmöglichkeit, Beispiele: „Berufsverbot“ nach zwölf Jahren (Hochschulrahmen- bzw. Wissenschaftszeitgesetz, Befristungsregelungen im Rahmen des HSRG), Intrigen in Abteilung, am gegenwärtigen Stellenabbau im wiss. Mittelbau, zu wenig Publikationen aufgrund Mutterschaft, Alter bzw. Altersgrenzen, an Wissenschaftskultur (an eigener mangelnder Bereitschaft zu massiven Überstunden), hohe Arbeitsbelastung und zu geringe/schlechte Bezahlung, fehlender Zeit für Promotion aufgrund hoher Arbeitsbelastung, fehlende Netzwerke, Hausberufsverbot, eigene Gesundheit, fehlende eigene Motivation aufgrund schlechter Rahmenbedingungen.

Die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf wird von den Befragten als zweithäufigster Grund angegeben (38%). Für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder stellt die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich häufiger als für männliche Wissenschaftler eine Hürde für das Erreichen der beruflichen Ziele dar.

Etwa jeweils ein Viertel der Studienteilnehmenden sehen Probleme bei der Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele in der eingeschränkten Bereitschaft zur Mobilität und in der mangelnden Unterstützung durch eine Mentorin oder einen Mentor. Die eingeschränkte Bereitschaft, für die Karriere an einen anderen Ort oder in ein anderes Land zu gehen, wird dabei erwartungsgemäß häufiger von Eltern als von kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als eine Ursache für das Scheitern beruflicher Zielsetzungen gesehen; die mangelnde Unterstützung durch eine Mentorin oder einen Mentor ist ein Grund, der interessanterweise etwas häufiger von Wissenschaftlern als von Wissenschaftlerinnen genannt wird.

Knapp 20% geben an, dass die Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele am ehesten an mangelnder fachlicher Qualifikation bzw. fachlicher Reputation scheitern könnte. Dies wird besonders häufig von kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geäußert. In mangelnder Unterstützung durch die Partnerin oder den Partner bzw. die Familie sieht nur ein sehr geringer Teil der Befragten eine Ursache für ein mögliches Scheitern der beruflichen Ziele (5%). Hier sind es die Wissenschaftler, die diesen Grund etwas häufiger nennen als ihre Kolleginnen.

Unterschiede zwischen den im Mittelbau beschäftigten Befragten und den Professorinnen und Professoren bestehen hauptsächlich dahingehend, dass die Gruppe der Professorinnen und Professoren deutlich seltener die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf als eine unüberwindbare Hürde für das Erreichen ihrer beruflichen Ziele ansehen (21% vs. 38%). Professorinnen und Professoren können sich zudem etwas häufiger keinen Grund vorstellen, an dem ihre beruflichen Ziele scheitern könnten. Die Stellensituation ist für diese Personengruppe zwar etwas seltener, aber mit 69% immer noch das größte Hindernis für das Erreichen der beruflichen Ziele, dabei ist der besonders hohe Anteil an Wissenschaftlern ohne Kinder hervorzuheben, die durch die gegenwärtige Situation ihre Karriereziele gefährdet sehen.

Etwa 7% der Befragten des Mittelbaus und 20% der Professorinnen und Professoren nutzten die Antwortkategorie „Sonstiges“, um selbst Gründe zu ergänzen, die durch die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten nicht abgedeckt wurden. Sehr häufig wurden dabei von beiden Gruppen die Befristungsregelung (12-Jahres-Regelung) des Hochschulrahmengesetzes (HSRG), das Hausberufungsverbot, die Besetzungspraktiken, Streichung von finanziellen Mitteln für Forschung (inklusive Reisetätigkeiten) sowie der gegenwärtige Stellenabbau bzw. Stellenmangel im wissenschaftlichen Mittelbau genannt, die der Umsetzung bzw. Verwirklichung der beruflichen Ziele entgegenstehen könnten. Als weitere Gründe wurden hohe Arbeitsbelastung bzw. der Leistungsdruck (massive Überstunden) bei gleichzeitig zu geringer Bezahlung, der hohe zeitliche Aufwand für Verwaltungsaufgaben und Bürokratismus und die aufgrund der hohen Arbeitsbelastung fehlende Zeit für die eigene Promotion genannt. Auch das eigene Alter bzw. Altersgrenzen, Gesundheitsprobleme, fehlende Netzwerke und die fehlende eigene Motivation aufgrund der schlechten Rahmenbedingungen spielen eine relevante Rolle. Einige Befragte thematisieren eine mangelnde Frauenförderung bzw. eine Diskriminierung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb, einige Befragte nehmen aber auf der anderen Seite auch eine Bevorzugung von Frauen wahr.

Eine Wissenschaftlerin sieht trotz aller Qualifikationen ihre Laufbahn durch fehlende Mentorenschaft gefährdet:

„Es fehlt mir ein Mentor, der mich gefördert hätte. Ich sehe das, oder mir scheint es – ich meine, vielleicht ist es auch nur meine Phantasie – aber mir scheint es, dass es ganz wichtig ist, zu einem bestimmten Stall dazugehören – ja, ich gehöre nicht zu einem bestimmten Stall dazu. Mir fehlt ein Mentor, der mich in Deutschland unterstützt hat und auch in der Gegenwart unterstützt.“ (APL Professorin; 44J; keine Kinder)

Und die ambivalenten Gefühle bei der Auseinandersetzung mit dem möglichen Scheitern der Ziele beschreibt dieselbe Wissenschaftlerin:

„Der eine Aspekt ist, dass es natürlich absolut frustrierend ist, dass ich in der Tat mehr als 20 Jahre investiert habe, und was ich auch so ärgerlich finde, dass, sozusagen, es ist entweder jetzt alles oder nichts – entweder ich krieg einen Ruf, oder ich krieg nichts. Aber ich kann sagen, ich habe 20 Jahre ein gutes Leben gehabt – soweit, so gut, da bereue ich nichts. Aber wenn ich jetzt sozusagen die nächsten 20 Jahre, die mein Berufsleben noch dauern wird, nur eine schlecht bezahlte Position bekomme, die sozusagen auch noch maximal BAT IIa umfasst, oder sagen wir, die weniger als BAT IIa ist, dann fände ich's schon ärgerlich. Aber wenn ich jetzt sozusagen in 2 Monaten eine attraktive Stelle habe außerhalb der Universität bekomme, im Bildungsbereich, die mir Spaß macht – dann bin ich zufrieden.“ (APL-Professorin, 44J; keine Kinder).

(Option) Ausstieg aus der Wissenschaft

Für drei Viertel der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellt der Gedanke, die Wissenschaft eventuell zu verlassen, durchaus eine Option dar. Nur 25% haben nach eigener Angabe noch nie daran gedacht. „Hin und wieder“ dachten 51% und „häufig“ dachten sogar 24% an einen Ausstieg aus der Wissenschaft. Die Betrachtung nach Geschlechtergruppierung weist in den extremen Bereichen Unterschiede auf. So haben nur 21% der Männer „häufig“ an einen Ausstieg gedacht, aber 28% der Frauen. Dass es eher die Frauen sind, die sich mit dem Gedanken tragen,

aus der Wissenschaft auszusteigen, zeigt sich auch in der geringeren Ablehnung dieses Gedankens. Während 28% der Männer sich noch nie Gedanken bezüglich eines Ausstiegs gemacht haben, sind es bei den Frauen nur 21%. Vor allem die Väter unter den Wissenschaftlern sind sich sehr sicher, im wissenschaftlichen Arbeitsfeld bleiben zu wollen.⁸⁹ Wissenschaftlerinnen mit Kindern bilden dazu den Gegenpol. Innerhalb der Gruppe der Frauen zeigt sich noch einmal ein Unterschied zwischen jenen mit Kindern und den Kinderlosen. Wissenschaftlerinnen ohne Kinder hatten häufiger Ausstiegsgedanken als jene mit Kindern (Kategorie „häufig“: 30% vs. 25%).

Tabelle 20: Gedanken an Ausstieg aus der Wissenschaft (Alle) (Angaben in %)

	Männer	Frauen	Gesamt
Ja, häufig	20,7	27,5	23,6
Ja, hin und wieder	50,9	51,8	51,3
Nein	28,3	20,7	25,1
Gesamt	100 (n=4.849)	100 (n=3.597)	100 (n=8.446)

Erwartungsgemäß machen sich vor allem diejenigen mit einer schlechten bis sehr schlechten beruflichen Perspektive häufig Gedanken, die Wissenschaft zu verlassen (46%). Doch immerhin tragen sich auch von denjenigen mit positiven und sehr positiven akademischen Perspektiven 9% „häufig“ und erstaunliche rund 52% „hin und wieder“ mit Ausstiegsgedanken. Im Geschlechtervergleich wird deutlich, dass selbst Frauen mit sehr guten beruflichen Perspektiven öfter über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nachdenken als die Männer mit gleicher eingeschätzter Perspektive (65% versus 59% „häufig“ und „hin und wieder“ über Ausstieg nachgedacht). Keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern gibt es jedoch bei den Frauen und Männern, die ihre berufliche Perspektive in der Wissenschaft als schlecht bis sehr schlecht einschätzen.

Tabelle 21: Wichtigste zwei Gründe für Ausstieg aus der Wissenschaft (2 Antworten möglich; Angaben in %)

	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Gesamt
Befristete Arbeitsverträge	44,4	48,3	40,8	44,7	46,3
Schwierige Stellensituation	34,9	38,5	33	36,8	35,5
Abhängigkeit und geringe Planbarkeit von Karrierewegen	26,5	24,3	29	28	26,5
Zu geringe Verdienstmöglichkeiten	31,1	12,5	31,8	16,7	24
Lange Arbeitszeiten/Überstunden	15,9	17,9	16,8	19,4	17,5
Geringe Flexibilität des Wissenschaftssystems für Vereinbarkeit Beruf und Familie	12,9	21,8	7,4	18,7	14,6
Wenig erfahrene Wertschätzung	18,7	13,6	12,6	12,1	12,6
Geringe Aufstiegschancen	11,1	8,2	11,9	6,3	9,5
Sonstiges	10,5	9,7	8,5	9,3	9,2
Diskriminierungserfahrungen	2,7	5,3	3,6	4,9	3,5

n= 6.421 (Antwort 1), n=6.043 (Antwort 2)

⁸⁹ Es sind jedoch gerade die Väter, die in ihrer wissenschaftlichen Karriere bereits vor ihrer Vaterschaft relativ weit vorangeschritten sind und somit vermutlich bereits zu einem früheren Zeitpunkt eindeutige Entscheidungen treffen und entsprechende Optionen nutzen konnten.

Existenzielle Fragen scheinen bei der Überlegung, möglicherweise die Wissenschaft zu verlassen, im Vordergrund zu stehen (siehe Tabelle 21). Für fast die Hälfte dieser Teilgruppe (46%) sind befristete Arbeitsverhältnisse und für rund 36% die schwierige Stellensituation Gründe, über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nachzudenken. Zu geringe Verdienstmöglichkeiten werden von einem Viertel der Befragten angeführt, etwa doppelt so häufig von Männern als von Frauen (31% vs. 15%). Dabei spielt es offenbar keine Rolle, ob diese Männer Kinder haben oder nicht. Rund 27% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gaben an, die geringe Planbarkeit von Karrierewegen wäre ein möglicher Grund für einen Ausstieg.⁹⁰

Für rund 17% sind lange Arbeitszeiten bzw. ein hohes Maß an Überstunden Anlass über einen Ausstieg nachzudenken. Geringe Aufstiegschancen werden nur von rund 10% der Befragten als mögliche Ursache gesehen. Überraschenderweise wäre die geringe Flexibilität des Wissenschaftssystems hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur für 15% der Befragten ein möglicher Grund für den Ausstieg (vgl. hierzu ausführlich Kap. 4.2). Dabei zeigt sich, dass Wissenschaftlerinnen eher als Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und Befragte mit Kindern häufiger als Kinderlose die Vereinbarkeitsproblematik als Ausstiegsursache nennen. Wie bereits dargestellt, wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von einem weitaus größeren Teil der Befragten (36%) und dabei insbesondere von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder (etwa 44%) in Bezug auf die Verwirklichung der eigenen beruflichen Ziele als problematisch betrachtet. Weitere 13% der Befragten nennen wenig erfahrene Wertschätzung als einen potentiellen Grund für einen Ausstieg, für etwa 4% spielen Diskriminierungserfahrungen eine Rolle. Die Angaben der Beschäftigten des Mittelbaus und der Professorinnen und Professoren unterscheiden sich nicht wesentlich, daher sind in der Tabelle die Häufigkeiten für alle Befragten aufgeführt.

Ein Zehntel der Befragten nutzte die offene Kategorie „Sonstiges“ um individuelle Gründe zu ergänzen. Die gegebenen Antworten konzentrierten sich im Wesentlichen auf die folgenden Faktoren und überschneiden sich teilweise mit den oben berichteten Gründen für das mögliche Scheitern beruflicher Ziele. Als potentielle Gründe genannt wurden auch hier die gegenwärtigen Veränderungen im Hochschulsystem, die hohe Belastung durch administrative Aufgaben, die bestehenden Altersgrenzen bzw. die Befristungsregelung, der Mangel an Dauerstellen, die hohe Arbeitsbelastung bzw. ein hoher Leistungsdruck sowie fehlende finanzielle Ressourcen, Zeit bzw. Drittmittel für Forschungstätigkeiten.

Zusätzlich genannt wurden alternative (attraktive) Stellenangebote (z.B. in der Industrie oder eine Selbstständigkeit) sowie das Vorhandensein anderer wichtiger Ziele im Leben, die sich offenbar mit einer Karriere in der Wissenschaft nicht vereinbaren lassen. Einige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stellen den sogenannten Elfenbeinturm Wissenschaft grundsätzlich in Frage bzw. wünschen sich mehr Praxisorientierung in der Wissenschaft bzw. in ihrer Arbeit. Manche der Befragten bezeichnen sich selbst als nicht hundertprozentige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bzw. stellten fest, dass ihnen ein ausreichend großes Interesse an Wissenschaft und Forschung bzw. der Spaß daran fehle und können sich daher einen Ausstieg aus der Wissenschaft für sich persönlich vorstellen. Auch allgemeine Frustration bedingt durch das Wissenschaftssystem und gesundheitliche Probleme wurden aufgeführt.

Die Auseinandersetzung mit der Frage des Ausstiegs oder Verbleibs in der Wissenschaft wurde in den Telefon-Interviews beispielsweise folgendermaßen geäußert:

„Ja, also ich stehe da wohl gerade am Scheideweg jetzt, weil die Befristung jetzt – anders als die Befristungen vorher – für mich stärker mit der generellen Frage verbunden ist, hab ich überhaupt noch eine Chance in der Wissenschaft oder nicht. Und ähm, ich sehe die nicht für unmöglich an, aber ich sehe, dass die extrem schwindet und dass ich mir überlegen muss, noch mal was anderes zu machen, was natürlich auch angesichts meines fortgeschrittenen Alters auch nicht mehr so einfach ist – aber ich hab noch nicht damit

⁹⁰ Diese Gründe für einen evtl. Ausstieg aus der Wissenschaft entsprechen im wesentlichen auch Ergebnissen einer aktuellen Befragung bei Promovenden des Max-Planck-Gesellschaft; vgl. Hämmerer et al., 2010.

abgeschlossen, so das kann ich jetzt auch nicht sagen! Ich hadere gerade mit mir (lacht)" (Wissenschaftlerin, 47J., 2 Kinder, verheiratet)

Eine Wissenschaftlerin beschreibt die Auseinandersetzung mit den Ausstiegsgedanken aufgrund eines gescheiterten Antrags:

„Ja, ich hab einen Antrag nicht genehmigt gekriegt, damals, das war für mich schon ein starker Einbruch, äh und (stockend), ja bis dahin bin ich eigentlich immer so auf Stellen gerutscht und dann war's eben das erste Mal nichts mehr, und da hab ich mich dann natürlich auch schon gefragt, was ich machen soll, und hab dann aber eine andere Stelle angeboten gekriegt, die auch wieder allerdings nur befristet war, die ich dann angetreten hab. Und ähm – aber ich glaub schon, dass das für mich trotzdem einschneidend war und sozusagen die generellen Zweifel nochmal anders hat hochkommen lassen.“ (Wissenschaftlerin, 47J., 2 Kinder, verheiratet)

Einschätzungen Professorinnen und Professoren zum Ausstieg aufgrund von Elternschaft

Die Professorinnen und Professoren unter den Studienteilnehmenden sind zudem gebeten worden einzuschätzen, wie häufig sie beobachtet haben, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aufgrund von Elternschaft ganz aus der Wissenschaft ausgestiegen sind. Dabei fällt zunächst ein eklatanter Unterschied der Häufigkeit des Ausstiegs zwischen männlichen und weiblichen Wissenschaftlern auf. 56% der befragten Professorinnen und Professoren geben an, dass Wissenschaftlerinnen „eher häufig“ bis „sehr häufig“ die Wissenschaft nach der Geburt eines Kindes verlassen; 9% der Befragten wählen die Kategorie „sehr häufig“, ein Viertel der Befragten antworten mit „häufig“. Für die Gruppe der Wissenschaftler gibt nur ein verschwindend geringer Teil der Professorinnen und Professoren an (1%), dass diese „häufig“ bis „sehr häufig“ aussteigen, 4% geben an, dass sie dies „eher häufig“ tun (siehe Tabelle 22).

Tabelle 22: Häufigkeit des Ausstiegs aus Wissenschaft bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aufgrund von Elternschaft aus Sicht der Professorinnen und Professoren (Angaben in %)

	Wissenschaftlerinnen	Wissenschaftler
Sehr häufig	9,0	0,1
Häufig	24,5	1,0
Eher häufig	22,2	3,6
Eher selten	16,8	6,9
Selten	14,7	22,9
Sehr selten	12,8	65,5

n=1.208/1.207, Professorinnen (n=303/305), Professoren (n=903/902)

Auch die Einschätzungen weiblicher/männlicher Professoren für die jeweilige beurteilte Gruppe variieren – ein *Ausscheiden von Wissenschaftlerinnen* aufgrund von Elternschaft beobachteten Professorinnen dabei nach eigener Aussage deutlich häufiger als ihre männlichen Kollegen. So wählten die Antwortkategorie „sehr häufig“ 18% der Professorinnen gegenüber lediglich 6% der Professoren, auch die Antwortkategorie „häufig“ wurde von den Professorinnen öfter gewählt (30% vs. 23%). Professoren wählten dementsprechend häufiger die Antwortkategorien „selten“ und „sehr selten“.

Zusammenfassung

In der weit überwiegenden Mehrheit sehen die Befragten die strukturellen Bedingungen und die Stellensituation als Hauptursache für das mögliche Scheitern ihrer beruflichen Zielsetzungen. Als zweithäufigster Grund wird die problematische Vereinbarkeitssituation in der Wissenschaft genannt, vor allem von den Wissenschaftlerinnen. Jeweils ein Viertel sehen auch in den Mobilitätsanforderungen sowie in der mangelnden Unterstützung durch Mentoren Gründe für das mögliche Scheitern ihrer Zielsetzungen.

Drei Viertel der befragten sehen in einem Ausstieg aus der Wissenschaft eine mögliche Option für sich, wobei männliche Wissenschaftler seltener an einen Ausstieg denken als Wissenschaftlerinnen. Gedanken an einen möglichen Ausstieg aus der Wissenschaft gaben nicht nur diejenigen mit schlechter beruflicher Perspektive, sondern in erstaunlichem Maße auch Wissenschaftler/innen mit sehr positiver Perspektive im Wissenschaftsbereich an. Gründe für einen möglichen Ausstieg liegen in der problematischen Stellensituation, geringen Verdienstmöglichkeiten und geringer Planbarkeit von Karrierewegen.

Von den befragten Professorinnen und Professoren gaben über die Hälfte an, häufig oder sehr häufig beobachtet zu haben, dass Wissenschaftlerinnen nach der Geburt eines Kindes die Wissenschaft verlassen. Diese Beobachtung gaben Professorinnen häufiger an als Professoren. Ein Ausstieg aufgrund eines Kindes wurde von der befragten Professorenschaft bei männlichen Wissenschaftlern nur sehr selten beobachtet.

8.3.3 Berufliche Konsequenzen von Elternschaft

Zeitpunkt des ersten Kindes

Ihr erstes Kind bekamen die Eltern unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu 26% während der Promotion; ein weiteres Viertel nach Abschluss der Promotion. Frauen bekommen das erste Kind tendenziell etwas häufiger bereits vor dem Studium (5% zu 2%), Männer hingegen eher nach Abschluss der Habilitation (7% zu 2%). Bei der Geburt des zweiten Kindes zeigt sich dieser Unterschied deutlicher: Frauen bekommen ihr zweites Kind häufiger als Männer in niedrigeren Qualifikationsabschnitten – also eher vor, während oder nach dem Studium. Die Väter unter den Wissenschaftlern sind häufiger habilitiert (34%) als die Mütter (18%). Keine Geschlechterunterschiede zeigen sich hinsichtlich der Anteile an Erst- und Zweitelternschaften in den Qualifikationsabschnitten während bzw. nach der Promotion und während der Habilitation (vgl. hierzu auch Kap. 3.4 und Kap. 4.4).

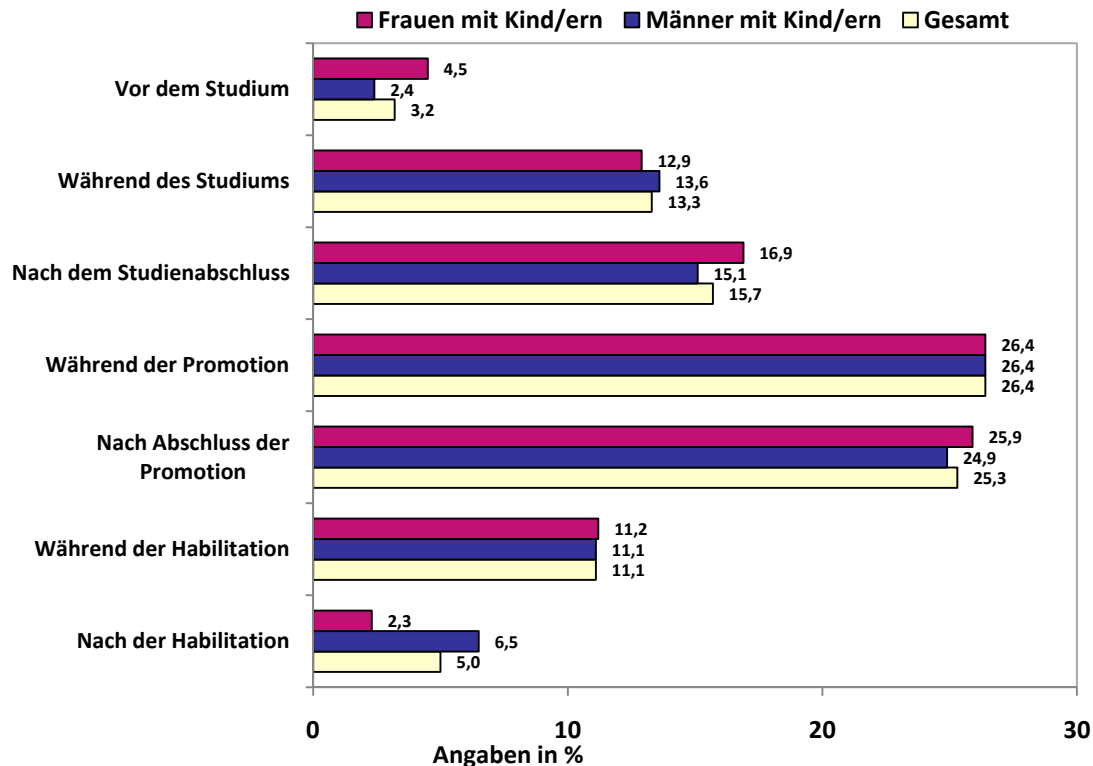


Abb. 26: Zeitpunkt der Familiengründung im Qualifikationsverlauf nach Geschlecht

Berufliche Unterbrechungen/Arbeitszeitreduzierung aufgrund einer Elternschaft

Berufliche Auszeiten aufgrund der Geburt von Kindern werden bei den Teilnehmenden unserer Studie noch immer zum überwiegenden Teil von den Wissenschaftlerinnen genommen (siehe ausführlich Kap. 4). Der Frauenanteil innerhalb der Personen ($n=1.427$), die bei der Geburt des ersten Kindes eine berufliche Auszeit genommen haben, liegt bei 75%. Mit Geburt weiterer Kinder steigt dieser Anteil noch weiter leicht an. Eine zahlenmäßig größere Gruppe ($n=2.206$) gibt an, dass die Partnerin bzw. der Partner bei der Geburt des ersten Kindes eine berufliche Auszeit genommen hat, der Männeranteil in dieser Gruppe beträgt 90%. Dagegen berichten nur rund 10% der befragten Wissenschaftlerinnen, dass ihr Partner beim ersten Kind seine Berufstätigkeit unterbrochen habe – dieser Anteil verringert sich mit der Geburt weiterer Kinder.

Tabelle 23: Berufsunterbrechung beim 1. – 3. Kind (Angaben in %)

	Männer			Frauen		
	1. Kind	2. Kind	3. Kind	1. Kind	2. Kind	3. Kind
Eigene Unterbrechung	25,6	20,7	22,7	74,4	79,3	77,3
Unterbrechung bei Partner/in	89,3	93,2	96,5	10,7	6,8	3,5

Mehr als die Hälfte (58%) der befragten Wissenschaftlerinnen unterbricht ihre Berufstätigkeit nur für eine relativ kurze Zeit, d.h. für eine Dauer von bis zu sechs Monaten. Ein Viertel der Mütter bleibt nur einen Monat zu Hause, rund 12% zwei bis drei Monate. Eine Auszeit bis zu einem Jahr nimmt etwas weniger als ein Drittel, weitere rund 10% der Frauen pausieren bis zu drei Jahren. Die überwiegende Mehrheit der befragten männlichen Wissenschaftler unterbricht mit 84% ihre Berufstätigkeit bei der Geburt des ersten Kindes nur bis zu einem Monat, weitere 11% bis zu sechs Monate. Bei der Geburt weiterer Kinder steigt der Anteil männlicher und weiblicher Wissenschaft-

ler, die eine sehr kurze Auszeit von nur einem Monat nehmen, an – die Anteile an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die längere Auszeiten nehmen, sinken in nahezu allen übrigen Antwortkategorien. Insgesamt wird deutlich, dass berufliche Auszeiten für die Betreuung von kleinen Kindern nach wie vor, auch in der Wissenschaft, überwiegend von Frauen genommen werden. Deutlich wird aber auch, dass ein großer Teil der Wissenschaftlerinnen nur kurze Auszeiten von einem bis zu sechs Monaten nimmt.

Dauerhaft aus ihrem Beruf ausgestiegen sind bei der Geburt des ersten Kindes 5% der Partnerinnen der befragten männlichen Studienteilnehmer. Bei Geburt weiterer Kinder steigt dieser Anteil an. Die befragten Wissenschaftlerinnen hingegen berichten im Gegensatz dazu nur zu weniger als einem Prozent, dass ihr Partner nach der Geburt des ersten oder auch nach der Geburt weiterer Kinder seinen Beruf zugunsten der Kinder(-betreuung) dauerhaft aufgegeben hat.

Arbeitszeitreduzierung

Nach wie vor sind es die Wissenschaftlerinnen, die deutlicher häufiger als ihre männlichen Kollegen ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes reduzieren. Der Frauenanteil inmitten der Personen, die nach der Geburt des ersten Kindes ihre Arbeitszeit verringert haben, liegt bei 66%. Demgegenüber sind unter den Befragten, die angeben, dass die Partnerin bzw. der Partner die Arbeitszeit reduziert hat, nur etwa 16% Frauen – mit 84% sind es also überwiegend die männlichen Wissenschaftler, deren Partnerin ihre Arbeitszeit verkürzt hat.

Die weit überwiegende Mehrheit der männlichen Wissenschaftler reduziert die eigene Arbeitszeit bei der Geburt eines Kindes nicht länger als einen Monat, bei der Geburt des ersten Kindes ist dies bei 88% der Männer der Fall. Eine Arbeitszeitreduzierung über einen längeren Zeitraum wird nur von einem sehr geringen Anteil der männlichen Wissenschaftler vorgenommen (max. 3%). Weit über die Hälfte der Wissenschaftlerinnen (66%) reduziert ihre Arbeitszeit ebenfalls nur für einen eher kurzen Zeitraum von bis zu sechs Monaten, 58% davon nur für die Dauer von bis zu einem Monat. Die übrigen Wissenschaftlerinnen verteilen sich sehr unterschiedlich auf die unterschiedlichen Zeitspannen. Etwa 20% der Frauen reduzieren ihre Arbeitsstunden für die Dauer von sieben Monaten bis drei Jahren, zu geringen Anteilen auch länger als drei Jahre.

Dauerhaft die Arbeitszeit reduziert hat nach der Geburt eines Kindes bzw. mehrerer Kinder nur ein ganz geringer Teil der Wissenschaftler, aber ein weitaus größerer Teil der Wissenschaftlerinnen. Nach der Geburt des ersten Kindes haben beispielsweise rund 1% der männlichen gegenüber 8% der weiblichen Wissenschaftler ihre Arbeitszeit dauerhaft reduziert.

Kriterien der Entscheidung für berufliche Auszeit/Arbeitszeitreduzierung

Für die Entscheidung, welcher Elternteil nach der Geburt eines Kindes eine berufliche Auszeit nimmt oder die Arbeitszeit reduziert, scheinen in erster Linie Überlegungen, bei denen die Beziehung zum Kind thematisiert wird, eine Rolle zu spielen (siehe ausführlich in Kap. 4.4). Berufliche Gründe werden erst an zweiter Stelle bzw. mit einem geringeren Prozentsatz von den Befragten genannt.

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (55%) gibt an, dass zunächst die Mutter ihre Berufstätigkeit unterbrochen hat, damit sie das Kind stillen kann. Weitere 48% äußerten, dass die Mutter pausiert bzw. reduzierte, da sie Zeit mit den Kindern verbringen wollte (siehe Tabelle), 31% halten es für wichtig, dass das Kind in den ersten Jahren von der Mutter betreut wird. Diese Antwort wird deutlich häufiger von Wissenschaftlern als von Wissenschaftlerinnen gegeben (38% vs. 18%).

Tabelle 24: Kriterien für berufliche Auszeit und/oder Arbeitszeitreduzierung (Angaben in %)

	Männer	Frauen	Gesamt
Zunächst Unterbrechung der Berufstätigkeit der Mutter (Ermöglichung Stillen)	53,8	58,4	55,4
Mutter wollte Zeit mit Kindern verbringen	48,9	46,9	48,2
Beide Elternteile sollten engen Bezug zu Kindern aufbauen können	31,7	31,2	31,5
Für wichtig halten, dass Kind in den ersten Jahren von der Mutter betreut wird	38,1	18,0	30,9
Partner/in mit geringerem Lohn bleibt zu Hause/reduziert	29,8	22,5	27,2
Beide Elternteile wollten Zeit mit Kindern verbringen	26,3	27,0	26,6
Anstreben gleicher Rollenverteilung, beide beruflich und familiär engagiert	24,0	28,8	25,8
Möglichst wenig berufliche Nachteile für beide Elternteile	21,7	27,4	23,7
Partner/in mit geringeren Aufstiegschancen bleibt zu Hause/reduziert	20,6	13,5	18,1
Vater wollte Zeit mit Kindern verbringen	14,0	12,1	13,3
Partner/in mit geringerer beruflicher Zufriedenheit bleibt zu Hause/reduziert	11,3	4,9	9,0
Sonstiges	9,4	16,3	11,9
n=	2.275	1.270	3.545

Antworten: multiple choice

Sonstiges/Offene Antworten, z.B.: Abhängigkeit von Stellsituation der Partner, Zukunftschancen bzw. Rückkehrchancen der Partner in jeweiligen Berufen, andere Akzeptanz/Verbreitung von Auszeit für Väter in der Vergangenheit, Angebot an (finanzierbarer) Kinderbetreuung, Höhe des Elterngeldes, Nutzen der Auszeit zur Fertigstellung Promotion/Habilitation, keine Auszeit/Reduzierung, beide Freiberufler (daher variabel), alleinerziehend, ein Partner befand sich in Ausbildung.

Jeweils etwa ein Drittel der Befragten nannte Kriterien, bei denen eine ‚gleichberechtigte‘ Aufteilung der Betreuungsarbeit im Vordergrund steht und damit verbunden für beide Elternteile die Möglichkeit zur Ausübung eines Berufes besteht. Für 32% der Befragten spielte die Überzeugung „Beide Elternteile sollten einen engen Bezug zu dem/den Kind/ern aufbauen können“ eine Rolle bei der Entscheidungsfindung, bei 27% wollten ausdrücklich beide Elternteile Zeit mit den Kindern verbringen. Eine gleiche Rollenverteilung in ihrer Partnerschaft streben 26% an, bei der beide Partner sowohl beruflich als auch familiär engagiert sind und 24% der Befragten halten es für wichtig, dass für beide Partner möglichst wenig berufliche Nachteile durch Auszeiten/Teilzeitarbeit aufgrund von Kinderbetreuungsarbeit entstehen.

Ein etwas geringerer Teil der Befragten nennt Kriterien, die unmittelbar mit der eigenen bzw. der beruflichen Situation der Partnerin oder des Partners zusammenhängen. Für rund 27% steht dabei der finanzielle Aspekt im Vordergrund; sie geben an, dass die Partnerin oder der Partner mit dem geringeren Lohn zu Hause bleibt bzw. Arbeitszeit reduziert. Etwa 18% geben an, die Partnerin oder der Partner mit den geringeren Aufstiegschancen bleibt zu Hause. Beide Antworten werden jeweils signifikant häufiger von männlichen Wissenschaftlern gegeben. Ein weiteres Kriterium ist das Ausmaß der beruflichen Zufriedenheit – Männer geben hierbei etwas häufiger an als Frauen, dass die Partnerin bzw. der Partner mit der geringeren beruflichen Zufriedenheit zu Hause bleibt bzw. reduziert (11% vs. 5%). Lediglich bei 13% der Befragten spielte in die Entscheidung mit hinein, dass der Vater Zeit mit den Kindern verbringen wollte.

Wiedereinstieg nach Familienpause

Die Mehrheit der Befragten fand nach einer Auszeit wegen Kinderbetreuung **einen** eher unproblematischen Wiedereinstieg. 64% der Studienteilnehmenden konnten ihre alte Stelle wiederaufnehmen. Rund 6% der Befragten gaben an, eine andere Stelle an derselben Hochschule bekommen zu haben, etwa 8% wechselten an eine andere Hochschule. Dabei gab es keine auffallenden Geschlechterunterschiede. Prozentual mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler gaben an, den Wiedereinstieg über ein Wiedereinstiegsstipendium gefunden zu haben (4,3% vs. 1,2%; N= 53; 48 Frauen und 5 Männer). Knapp 20% der Studienteilnehmenden nutzten die offene Antwortkategorie „Sonstiges“, da sie sich beispielsweise noch immer in Elternzeit befinden, derzeit ein Aufbaustudium machen oder Doktorandin oder Doktorand ohne Arbeitsvertrag sind. In dieser Kategorie finden sich anteilig etwas mehr Frauen als Männer (19% vs. 16%).

Die Frage nach der Einschätzung der beruflichen Perspektive nach dem Wiedereinstieg macht deutlich, dass für einen großen Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Wiedereinstieg nach der Elternzeit/beruflichen Auszeit geglückt ist. So gaben etwa 71% der Befragten an, dass sie nach ihrer Abwesenheit eine vergleichbare Beschäftigung fanden, 19% berichten von einer guten beruflichen Perspektive. Für rund 10% war der Wiedereinstieg verbunden mit einem beruflichen Abstieg. Dies war bei Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger der Fall als bei Wissenschaftlern (12% vs. 5%), auf der anderen Seite hatten etwas weniger Frauen als Männer nach dem Wiedereinstieg eine vergleichbare Beschäftigung (69% vs. 76%).

Auswirkungen von Elternschaft auf Karriereverlauf

Von negativen Auswirkungen der Elternschaft auf die berufliche Entwicklung berichtet ein knappes Drittel aller Eltern (32%), dagegen sehen 18% positive Konsequenzen für den Beruf. Die Hälfte aller Eltern der Stichprobe ist der Ansicht, dass ihre Elternschaft mit keinerlei Auswirkungen für den beruflichen Karriereverlauf einhergeht. Hier ist augenfällig, dass mit 48% zu 24% Frauen doppelt so häufig von negativen Konsequenzen berichten wie die befragten Männer. Jene sehen hingegen vergleichsweise öfter auch positive Auswirkungen ihrer Elternschaft auf den Beruf (19% zu 17%), bzw. geben deutlich häufiger keine Auswirkungen an (57% zu 36%).

Konkrete Konsequenzen einer Elternschaft auf die berufliche Entwicklung konzentrieren sich an dieser Stelle auf mögliche negative Konsequenzen für eine wissenschaftliche Karriere.

Ein kleiner Teil der Studienteilnehmenden fühlte sich seit der Elternschaft von ihren Vorgesetzten weniger gefördert. Konkret gaben dies 11% der Mütter im Vergleich zu nur 2% der Väter an. Ein tendenziell eher zustimmendes Votum zu dieser Aussage geben weitere 38% der Wissenschaftlerinnen und 10% der Wissenschaftler.

Wahrgenommene Veränderungen können sich auch in weicheeren Faktoren der Arbeitskultur manifestieren. Insgesamt fühlen sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler seit Geburt ihrer Kinder mehrheitlich genauso ernst genommen in ihrem Beruf wie zuvor. Es zeigt sich jedoch ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern: immerhin fast ein Drittel der Wissenschaftlerinnen (32%) erlebt eine geringere Wertschätzung ihrer wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit seit der Elternschaft, dies trifft nur auf 7% der Väter zu. Die Geburt eines Kindes machte jedoch bei 65% der Befragten ein mehr oder weniger starkes berufliches Kürzertreten notwendig. 22% der Studienteilnehmenden gaben an, dass dies für sie „voll und ganz“ zuträfe. Diese Antwort gaben mehr als doppelt so viele weibliche wie männliche Befragte (37% vs. 13%).

Aufgrund der Doppelbelastung in Beruf und Familie ist die Mehrheit der Eltern der Auffassung, weniger publizieren zu können als Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder. Wissenschaftlerinnen mit Kindern sind in unserer Stichprobe zu 83% der Meinung, weniger publizieren zu können als kinderlose Kolleginnen und Kollegen. Männliche Wissenschaftler mit Familie fühlen sich ver-

gleichsweise seltener betroffen, geben aber zu immerhin 60% ebenfalls eine verminderte Publikationstätigkeit aufgrund von Familienverantwortung an.

Ein Blick in die „Realität der Zahlen“ kann diese subjektive Wahrnehmung der Befragten nur zum Teil bestätigen und ist zudem abhängig von der Art der Publikation. So haben kinderlose Professorinnen bei Buchbeiträgen und Zeitschriftenartikeln durchschnittlich etwas höhere Publikationszahlen als jene mit Kindern, bei Büchern kehrt sich das Verhältnis um. Die durchschnittlichen Publikationszahlen von kinderlosen Professoren liegen bei Büchern und Buchbeiträgen etwas höher als die der Kollegen mit Kindern, bei den Zeitschriftenbeiträgen allerdings sind sie deutlich geringer.

Beim Vergleich der Publikationsraten von männlichen und weiblichen Wissenschaftlern im Mittelbau lassen sich zunächst Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennen. Männliche Beschäftigte des wissenschaftlichen Mittelbaus haben durchschnittlich höhere Publikationszahlen als weibliche Beschäftigte, unabhängig davon ob Kinder vorhanden sind oder nicht. Eine Ausnahme stellt die insgesamt höhere Publikationsrate bei Büchern von Wissenschaftlerinnen mit Kindern dar. Die Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Publikationszahlen sind bei Büchern und Buchbeiträgen insgesamt geringer, bei Zeitschriftenartikeln treten sie etwas deutlicher hervor.

Tabelle 25: Anzahl eigener Publikationen der Beschäftigten des Mittelbaus (Mittelwerte, Zeitraum: letzte 5 Jahre)

	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Gesamt
Bücher	0,41	0,46	0,25	0,22	0,31
Buchbeiträge	2,17	1,84	1,35	1,12	1,55
Zeitschriftenartikel	7,45	4,56	4,1	2,55	4,49

Tabelle 26: Anzahl eigener Publikationen der Professorinnen und Professoren (Mittelwerte, Zeitraum: letzte 5 Jahre)

	Väter	Mütter	Männer ohne Kinder	Frauen ohne Kinder	Gesamt
Bücher	1,48	1,53	1,52	1,41	1,49
Buchbeiträge	6,56	7,66	6,95	7,83	6,93
Zeitschriftenartikel	19,45	12,36	17,71	13,17	17,4

Die Gesamtzahl der Publikationen zeigt (vgl. Tabelle 25 und 26), dass die Wissenschaftler durchschnittlich mehr publizieren als die Wissenschaftlerinnen. Eine Ausnahme bilden jedoch die Professorinnen mit und ohne Kinder: sie dominieren bei der durchschnittlichen Anzahl veröffentlichter Buchbeiträge bzw. die Professorinnen mit Kindern auch leicht bei Buchpublikationen.

Aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen fühlen sich seit der Elternschaft bemerkenswerte 41% der Wissenschaftlerinnen, was nur auf 15% der männlichen Wissenschaftler zutrifft. Hier zeigt sich am anderen Ende des Einschätzungskontinuums ebenfalls ein deutlicher Geschlechterunterschied: fast doppelt so viele Männer wie Frauen lehnen die Aussage vehement ab, dass sie seit der Geburt ihrer Kinder aus wissenschaftlichen Netzwerken ausgeschlossen seien (61% zu 33%).

Ebenfalls berichten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrer Mehrheit, dass sie seit der Elternschaft häufiger zu Hause arbeiten. Auch hier sind es wieder die Wissenschaftlerinnen, bei denen dies verstärkt der Fall ist. Der deutlichste Geschlechterunterschied zeigt sich in den Extrembereichen der Antwortskala: Frauen geben doppelt so häufig an, dass eine Zunahme der Arbeiten

von zuhause aus seit der Elternschaft „voll und ganz“ zuträfe (26% zu 13%), wohingegen mehr Väter als Mütter davon in keinsten Weise betroffen sind (25% zu 20%). Dies ist vor allem bemerkenswert in dem Kontext von Ergebnissen anderer Studien, die belegen, dass in akademischen Arbeitsfeldern vor allen die ‚sichtbare‘ Arbeit am Arbeitsplatz reputations- und netzwerkbildend wirkt.

Eine Elternschaft kann aber auch auf Seiten der Befragten eine Verschiebung der Prioritäten bewirken und sich somit indirekt auf die berufliche Laufbahn bzw. die Karriereentwicklung auswirken. Ungefähr die Hälfte der Befragten gab an, dass die Karriere seit der Familiengründung an Stellenwert verloren habe. Mit 55% zu 48% vertreten diese Auffassung signifikant mehr Frauen als Männer. Auch sind es knapp doppelt so viele Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler, die voll und ganz dieser Meinung sind (12% zu 7%).

Insgesamt sind bei den negativen Konsequenzen der Elternschaft die Frauen stärker betroffen, doch auch die Männer mit Kindern gaben mehrheitlich negative Auswirkungen der Elternschaft für den Beruf an. Für Wissenschaftlerinnen mit Kindern wird auch eine verstärkte Desintegration sowie erfahrene Abwertung der eigenen Leistungen und verminderte Förderung durch Vorgesetzte deutlich.

Aber Elternschaft kann auch durchaus mit positiven Auswirkungen auf den Beruf verbunden sein. Dazu zählt neben einer gesteigerten beruflichen Motivation auch ein effektiverer Arbeitsstil.

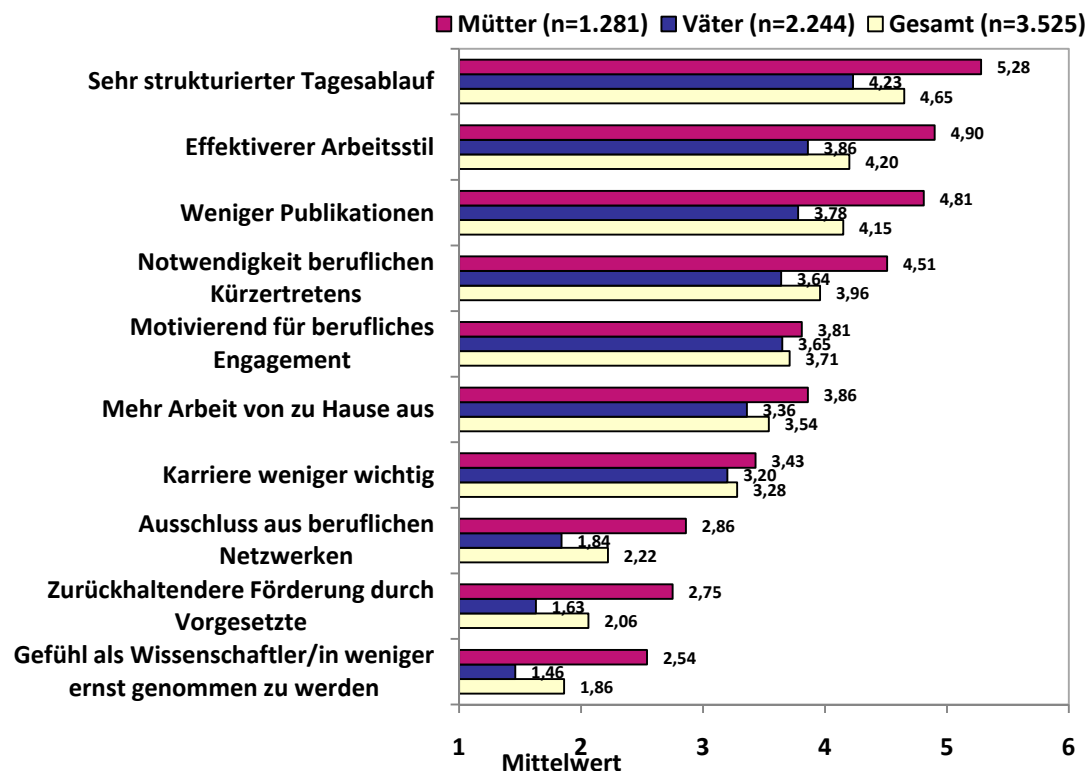


Abb. 27: Negative und positive berufliche Konsequenzen der Elternschaft⁹¹

Negative Leistungserwartungen und geringere wissenschaftliche Anerkennung durch sein berufliches Umfeld erlebte ein alleinerziehender Wissenschaftler:

⁹¹ Alle Geschlechterunterschiede signifikant-hochsignifikant

„Und natürlich dann die anderen halt, dass man halt nicht mehr..., also das ist jetzt halt eher so ein Eindruck von mir, dass man unter vielen Wissenschaftlern halt nicht mehr für voll genommen wird, wenn man nicht von morgens acht bis nachts um zehn anwesend ist. (...) Ja, weil halt ganz viele halt eben, weil sie eben sich nicht um Familie kümmern oder alleinstehend sind, von morgens sieben/acht da sind bis nachts um elf und am Wochenende auch, und da ist man halt dann nicht mehr so angesehen, wenn man jetzt andere Prioritäten setzt.“ (Wissenschaftler, promoviert, 34 J., geschieden, ein Kind, alleinerziehend)

Die Chancen auf einen Kulturwandel innerhalb der Hochschule schätzt derselbe Wissenschaftler recht pessimistisch ein:

„Und das bedingt sich ja also, dieser Kreis, der dann weitere Leute in seinen Kreis aufnimmt, nimmt natürlich dann entsprechend eher solche Leute, die diesem Kreis entsprechen. Dass dann das Klima sich ändert, da muss man wahrscheinlich von außen das vorgeben, denn von innen kommt's bestimmt nicht.“ (Wissenschaftler, promoviert, 34J., ein Kind, alleinerziehend)

Die Karriereverzögerungen durch die Familienverantwortung führt eine Wissenschaftlerin u.a. auf ihre eingeschränkte Mobilität zurück:

„Ja also, die (Kinder) haben ihn (den Karriereweg) natürlich sehr stark verzögert und vor allen Dingen, sag ich mal, ich hab bestimmte... ich wollte eigentlich auch noch ins Ausland gehen und so, das hab ich alles nicht gemacht dadurch, und es war dann auch klar, dass ich Stellenangebote in bestimmten anderen Orten und so nicht annehmen konnte, also wo ich dann doch sehr eingeschränkt war dann.“ (Wissenschaftlerin, 47J., 2 Kinder, verheiratet)

Die Normsetzungen durch die vorherrschende traditionelle Rollenaufteilung im beruflichen Umfeld schildert eine Wissenschaftlerin, die zum Befragungszeitpunkt mit dem ersten Kind schwanger war:

„Es gibt in unserem Fach einen gewissen Teil der Leute in der Qualifikationsphase, die wirklich alles in ihren Beruf setzen, das sind meistens Männer, zum Teil auch mit Kindern, die Frauen haben, die sie voll decken und dann eben auch den Rücken komplett frei halten, und dann eben mit 60-70 Stundenwochen arbeiten. (...) Das ist einfach eine Konkurrenz, gegen die kommt man nicht an. Also da sehe ich einfach mit Kind dann gar keine Chance mehr, da noch irgendeinen Fuß auf den Boden zu kriegen.“ (Wissenschaftlerin, promoviert, 32J., verheiratet, schwanger mit erstem Kind)

Andererseits wurden auch die Freiheitsgrade geschildert, die das wissenschaftliche Arbeitsfeld in einer relativ autonomen Position für die Vereinbarkeit bietet:

„Ich glaube, man hat es einfacher in der Wissenschaft, als wenn man sich so andere Leute anguckt. (...) Wir können uns das dann immer relativ gezielt aussuchen, wann wir reisen und wann nicht. Aber das machen wir auch schon, und da wird auch auf die Karriere geachtet, aber eben auch drauf geachtet, dass der Kleine nicht jeden Monat eine Woche bei den Großeltern ist. (...) Spätestens dann, wenn man auch so einigermaßen der eigene Herr ist und keine Doktorarbeit mehr hat und die gewisse Art von Zeitdruck vom Chef weg ist und dass man sozusagen selber der Chef ist, man kann doch viele Sache dann, wenn es unbedingt notwendig ist, dann eben abends zuhause machen, also man kann sehr viel Heimarbeit machen, Papers lesen, Papers schreiben, so etwas geht immer abends. Und das macht vielleicht das Leben schwieriger, aber nicht das Familienleben im speziellen.“ (Wissenschaftler, promoviert, 35 J., ein Kind, verheiratet)

Zusammenfassung

Die Familiengründung fand mehrheitlich während oder kurz nach der Promotion statt. Eine damit verbundene Unterbrechung der Berufstätigkeit findet sich überwiegend bei den Wissenschaftlerinnen, aber auch rund ein Viertel der Väter hat die berufliche Tätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes unterbrochen. Die Berufsunterbrechungen sind von relativ kurzer Dauer: bei den Vätern sind es in der weit überwiegenden Mehrheit lediglich bis zu vier Wochen, die Wissenschaftlerinnen nehmen mehrheitlich weniger als ein Jahr, ein Viertel sogar nur einen Monat. Nach der Geburt eines Kindes sind es überwiegend die Wissenschaftlerinnen, die ihre Arbeitszeit reduzieren, häufig jedoch nur für einen kurzen Zeitraum. Eine dauerhafte Arbeitszeitreduktion findet sich selten, und wenn dann fast ausschließlich bei Wissenschaftlerinnen. Der berufliche Wiedereinstieg verlief mehrheitlich unproblematisch.

Negative berufliche Konsequenzen der Elternschaft erleben rund ein Drittel aller Eltern, die Hälfte der Eltern sieht keinerlei berufliche Auswirkungen der Elternschaft. Von den negativen Konsequenzen sind die Wissenschaftlerinnen doppelt so häufig betroffen wie die Wissenschaftler. Väter sehen hingegen häufiger als Mütter auch positive Auswirkungen der Kinder für den Beruf. Hinsichtlich der negativen Konsequenzen wird u.a. mangelnde Zeit für Publikationen beklagt – ein Aspekt, der sich jedoch beim konkreten Vergleich der Publikationszahl zwischen Eltern und Kinderlosen Personen nur zum Teil als unmittelbar zahlenmäßig nachvollziehbar erweist und von Status und Geschlechtereffekten moderiert wird. Als weitere Folge der Elternschaft für den Beruf wird von der Mehrheit der Eltern eine strikte Strukturierung des Tagesablaufs, vermehrte Arbeit von zu Hause und die Entwicklung eines effektiveren Arbeitsstils genannt, wobei die Mütter von diesen Konsequenzen nochmals stärker betroffen sind als die Väter. Als negative Auswirkung der Elternschaft wird von 41% der befragten Mütter ein Ausschluss aus beruflichen Netzwerken angegeben. Von einem motivierenden Effekt der Elternschaft für den Beruf berichtet die Mehrheit aller Eltern, dieser ist bei den Müttern nochmals stärker ausgeprägt. Gleichzeitig hat sich für die Mehrheit der befragten Eltern die Bedeutung der eigenen Karriere relativiert.

8.3.4 Einschätzungen von Professorinnen und Professoren zum eigenen Karriereverlauf

Die Erreichung der heutigen akademischen Position basiert nach Einschätzung der befragten Professorinnen und Professoren zu einem etwas größeren Teil auf einer konkreten Planung (57%). Entsprechend beruht(e) der Karriereverlauf für 43% der Professorinnen und Professoren nach eigener Aussage auf einer mehr oder weniger starken Zufälligkeit bzw. auf Glück (siehe Tabelle 28). Auf einem 6-stufigen Kontinuum, welches von „starke Zielverfolgung“ bis „starke Zufälligkeit“ reicht, geben 11% der Professorinnen und Professoren an, dass sie „stark“ auf dieses Ziel hingearbeitet haben. Für weitere 46% beruht das Erreichen der heutigen Position (eher) auf einer konkreten Planung.

Tabelle 27: Basis für Erreichen der heutigen akademischen Position (Angaben in %)

	Professorinnen	Professoren	Gesamt
Starke Zielverfolgung	15,9	9,0	10,8
	24,8	22,6	23,2
	16,6	25,0	22,9
	17,5	17,8	17,8
	16,6	17,2	17,0
Starke Zufälligkeit	8,6	8,3	8,4
n	919	314	1.233

n=1.233 / Skala: 1=starke Zielverfolgung...6=starke Zufälligkeit.

Etwa 8% der befragten Professorinnen und Professoren geben an, dass ihre Karriereentwicklung *stark* vom Zufall geprägt ist/war bzw. Glück eine Rolle spielte, bei 35% beruhte die Karriere nach eigener Einschätzung *eher* auf Zufällen oder Glück als auf einer konkreten Planung. Insgesamt scheint die Karriere der befragten Professorinnen etwas häufiger auf einer *starken Zielverfolgung* zu basieren, Professorinnen sind in dieser Kategorie deutlich überrepräsentiert (16% vs. 9%). Im Gegensatz dazu geben Professoren häufiger an als ihre weiblichen Kolleginnen an, ihre Kategorie basiere *eher* auf konkreter Planung (25% vs. 17%).

Entscheidung für akademische Karriere aus heutiger Sicht

Die Professorinnen und Professoren sind zudem gefragt worden, ob sie sich aus heutiger Sicht wieder für eine akademische Karriere entscheiden würden. Die Antwort auf diese Frage war sehr eindeutig: Der weit überwiegende Teil der Befragten mit 90% bejaht dies, Professorinnen noch etwas häufiger als Professoren (92% vs. 90%).

Retrospektive Bewertung der Professoren/innen

In einer offenen Frage wurde erfasst, ob die Professorinnen und Professoren in ihren beruflichen und/oder privaten Entscheidungen rückblickend etwas anders machen würden. Sehr viele Professorinnen und Professoren äußern sich an dieser Stelle dahingehend, dass sie verschiedene Karriere-stufen gerne früher erreicht hätten, d.h. dass sie aus heutiger Sicht gerne zügiger und zielstrebigere studiert, promoviert oder habilitiert hätten. In diesem Zusammenhang ebenfalls sehr häufig gewünscht worden ist ein zielorientiertes Vorgehen sowohl bei der Karriereplanung als auch bei der Familienplanung. Der bereits weiter oben berichtete relativ große Einfluss von Glück und Zufall bei der Karriereentwicklung spiegelt sich hier offenbar auch in den offenen Antworten, in einem deutlichen Wunsch nach einer mehr geplanten und zielorientierten Karriereentwicklung wider. Bezüglich des für die Karriereentwicklung sehr relevanten Faktors Publikationen wurde von den Befragten sehr häufig genannt, dass diese gerne bereits früher und auch (zahlenmäßig) mehr publiziert hätten und dies aus heutiger Sicht auch planvoller angehen würden, z.B. sich mehr auf renommierte/internationale Journale konzentrieren würden. Außerdem bereuen viele der Befragten, keinen Auslandsaufenthalt gehabt bzw. bestehende Angebote abgelehnt zu haben. Einige der Befragten, die eine Stelle im Ausland hatten (z.B. in den USA), bereuen es, zurückgekommen zu sein. Aber nicht nur ein fehlender Auslandsaufenthalt, sondern auch mangelnde Industrierfahrung, die für die Karriereentwicklung wichtig gewesen wäre, wird von einigen Befragten beklagt. Weiterhin hätten einige Befragte mit ihrem heutigen Erfahrungsstand mehr Zeit in das Lernen von Fremdsprachen und in die Netzwerkarbeit, die für die Karriereentwicklung sehr hilfreich sein kann, investiert.

In Hinblick auf die Familiengründung gibt ein großer Teil der befragten Professorinnen und Professoren an, dass sie ihre Kinder gerne zu einem früheren Zeitpunkt und auch gerne mehr Kinder bzw. überhaupt gerne Kinder gehabt hätten. Aber auch die gegenteilige Meinung findet sich in den offenen Antworten. So äußerten einige Befragte auch, dass sie besser nicht geheiratet und keine Kinder bekommen hätten, da sie die Vereinbarkeit offenbar als sehr problematisch bzw. als einen unüberwindbaren Konflikt betrachten.

Um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, äußerten einige sowohl Professorinnen als auch Professoren, dass sie aus heutiger Sicht bei der Partnerwahl stärker darauf achten würden, dass die Partnerin oder der Partner die eigenen Karrierewünsche akzeptiert und auch mitträgt bzw. würden sie vor der Ehe eine klare Rollenteilung vereinbaren. Einige der befragten Professoren äußerten, dass sie stärkeren Wert auf einen früheren (Teilzeit-) Wiedereinstieg der Partnerin legen würden, damit die Partnerin besser in der Lage ist, ihre eigenen beruflichen Ziele zu verfolgen. Einige Befragte würden längere Auszeiten bzw. überhaupt eine Auszeit nach der Geburt von Kindern nehmen, sofern damit nicht große Nachteile für die Karriere verbunden sind

(geäußert von Müttern mit Kindern). Mehr Zeit für die Partnerschaft, für die Kinder als auch für sich selbst hätte sich in der Vergangenheit gerne ein großer Teil sowohl der weiblichen als auch der männlichen habilitierten Studienteilnehmenden gewünscht.

Rat der Professor/innen an wissenschaftlichen Nachwuchs

Die Antworten der offenen Frage danach, welchen Rat die befragten Professorinnen und Professoren jüngeren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in Bezug auf Work-Life-Balance mit auf den Weg geben würden, sind zum Teil eng verknüpft mit den oben berichteten Aussagen zur Bewertung ihrer Entscheidungen bezüglich der eigenen beruflichen und/oder privaten Entwicklung. Nachfolgend sind einige typische ‚Ratschläge‘ der Professorinnen und Professoren an Nachwuchswissenschaftler/innen aufgeführt, die als offene Antworten formuliert wurden.

- Wichtigkeit guter Work-Life-Balance, d.h. alle Lebensbereiche zu ihrem Recht kommen lassen
- Durchhalten trotz Schwierigkeiten, Schwierigkeiten durch Vereinbarkeit in Kauf nehmen
- Vereinbarkeit sehr schwierig, aber mit Optimismus und sehr guter Organisation möglich
- Kinderbetreuungsmöglichkeiten an Universität einfordern
- Frühzeitige Planung der Familiengründung/Karriereplanung (beide Karrieren abstimmen/planen bevor Kinder kommen)
- Frühzeitige Familiengründung, kein längerfristiges Aufschieben eines Kinderwunsches
- Keine zu lange Unterbrechung/Auszeit aufgrund von Elternschaft
- Familie ist das wichtigste, keine beruflichen Entscheidungen auf Kosten von Partnerschaft und Familie treffen
- Viel Publizieren (Ruf machen) bevor Kinder kommen
- Arbeitsabläufe effizienter gestalten

Zusammenfassung

Etwas über die Hälfte der Professorinnen und Professoren sieht die eigene erfolgreiche Berufslaufbahn durch konkrete Planung und Zielverfolgung bedingt, während knapp die Hälfte den Anteil von Glück und Zufall stärker bewertet. Eine sehr starke Zielverfolgung geben rückblickend mehr Professorinnen an. Fast alle der Professor/innen/en würden sich wieder für eine akademische Laufbahn entscheiden. Rückblickend würden die Professorinnen und Professoren zielgerichteter die Qualifikationsstufen durchlaufen, früher mehr Zeit in Publikationen investieren und auch ihre privaten Zielsetzungen stringenter verfolgen. Bedauert wird von einem Teil der Professorenschaft, nicht früher bzw. überhaupt Kinder bekommen zu haben oder aber sie bedauern, nicht mehr Kinder bekommen und die Partnerwahl nicht entlang einer Passfähigkeit in Bezug auf ihre beruflichen Zielsetzungen getroffen zu haben. Die Ratschläge an Nachwuchswissenschaftler/innen beziehen sich auf die Bedeutung der Work-Life-Balance, stringente Karriere- und Lebensplanung und konkretes Karriereverhalten.

8.4 Kinderwunsch und Familiengründung

8.4.1 Ausprägung von Elternschaft und Kinderlosigkeit in der Wissenschaft

Kinderzahl

Von allen Befragten der Stichprobe haben 47% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder, ein etwas größerer Teil mit 53% war zum Zeitpunkt der Befragung kinderlos.⁹² Die Wissenschaftler in unserer Stichprobe haben häufiger ein oder mehrere Kinder als Wissenschaftlerinnen (53% vs. 40%) und sind entsprechend seltener kinderlos als ihre Kolleginnen (47% vs. 60%) (vgl. Kap. 3. 1).

Am häufigsten haben die Eltern zwei Kinder (43%), 37% haben ein Kind, 14% drei Kinder, 4% vier Kinder und weniger als 1% haben mehr als vier Kinder. Im Geschlechtervergleich zeigt sich bei den Eltern, dass deutlich mehr Frauen als Männer nur ein Kind haben (46% zu 31%). Umgekehrt haben Männer häufiger als Frauen zwei (43% zu 40%) oder drei Kinder (17% zu 9%).

Im Durchschnitt liegt die Kinderzahl der für unsere Studie befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei 1,85, die Mittelwerte für beide Geschlechter unterscheiden sich dabei signifikant voneinander. Die befragten Wissenschaftler haben durchschnittlich mehr Kinder als ihre Kolleginnen (1,94 vs. 1,64). 6% der Eltern geben an, alleinerziehend zu sein.

In der vorliegenden Stichprobe fanden sich keine Unterschiede hinsichtlich der Kinderzahl des wissenschaftlichen Personals zwischen ost- und westdeutschen Universitäten insgesamt. Ebenfalls existieren keine signifikanten Unterschiede in der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zwischen Ost- und Westdeutschland.

Elternschaft und Wissenschaftspartnerschaft

Etwa 23% der befragten Wissenschaftler haben eine Partnerin oder einen Partner, der ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist (N=1.532). Diese Befragten, die Teil eines Wissenschaftspaares sind, haben seltener Kinder (42% sind Eltern) als diejenigen, die eine Partnerin oder Partner mit einem anderen Beruf haben (55% sind Eltern). Bei getrennter Betrachtung der Geschlechter wird deutlich, dass dies vor allem für die männlichen Wissenschaftler zutrifft: Nur 41% der Wissenschaftler mit einer Wissenschaftlerin als Partnerin sind Vater, dagegen 61% der Männer, die eine Partnerin mit einem Beruf außerhalb der Wissenschaft haben.

Wissenschaftlerinnen in einer Wissenschaftspartnerschaft (n=825) sind zu 41% Mütter, gegenüber 47% der Wissenschaftlerinnen, die einen Partner außerhalb der Wissenschaft haben. Bei Wissenschaftlerinnen ist also der Unterschied auf relativ niedrigem Niveau sehr viel geringer.

Zeitpunkt des ersten Kindes

Die Eltern unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bekamen ihr erstes Kind zu 26% während der Promotion, ein weiteres Viertel nach Abschluss der Promotion. Frauen bekommen das erste Kind tendenziell etwas häufiger bereits vor dem Studium (5% zu 2%), Männer hingegen eher

⁹² Dabei muss von selbstselektiven Effekten ausgegangen werden. Vermutlich haben sich aufgrund der Thematik der Studie prozentual etwas mehr Eltern an der Umfrage beteiligt. Vollerhebungen zur Kinderzahl des wissenschaftlichen Personals liegen derzeit noch nicht vor, eine Vollerhebung zur Kinderzahl des wissenschaftlichen Mittelbaus in NRW verweist auf einen Anteil kinderloser Nachwuchswissenschaftlerinnen von 78% und kinderloser Nachwuchswissenschaftler von 71% (siehe dazu Auferkorte-Michaelis, N., S. Metz-Göckel, et al. (2005). "Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten?" Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 23(4): 14-23).

nach Abschluss der Habilitation (7% zu 2%). Bei der Geburt des zweiten Kindes zeigt sich dieser Unterschied deutlicher: Frauen bekommen ihr zweites Kind häufiger als Männer in niedrigeren Qualifikationsabschnitten – also eher vor, während oder nach dem Studium. Die Väter unter den Wissenschaftlern sind häufiger habilitiert (34%) als die Mütter (18%).

Frauen bekommen das erste Kind tendenziell etwas häufiger bereits vor dem Studium (5% zu 2%), Männer hingegen eher nach Abschluss der Habilitation (7% zu 2%). Bei der Geburt des zweiten Kindes zeigt sich dieser Unterschied noch etwas deutlicher: Frauen bekommen ihr zweites Kind häufiger als Männer in niedrigeren Qualifikationsabschnitten wie vor oder nach dem Studium. Männer bekommen auch ihr zweites Kind häufiger als Frauen nach der Habilitation (12% zu 5%). Die Väter unter den Wissenschaftlern sind zudem häufiger habilitiert (34%) als die Mütter (18%). Keine Geschlechterunterschiede zeigen sich hinsichtlich der Anteile an Erst- und Zweitelternschaften in den Qualifikationsabschnitten während bzw. nach der Promotion und während der Habilitation.

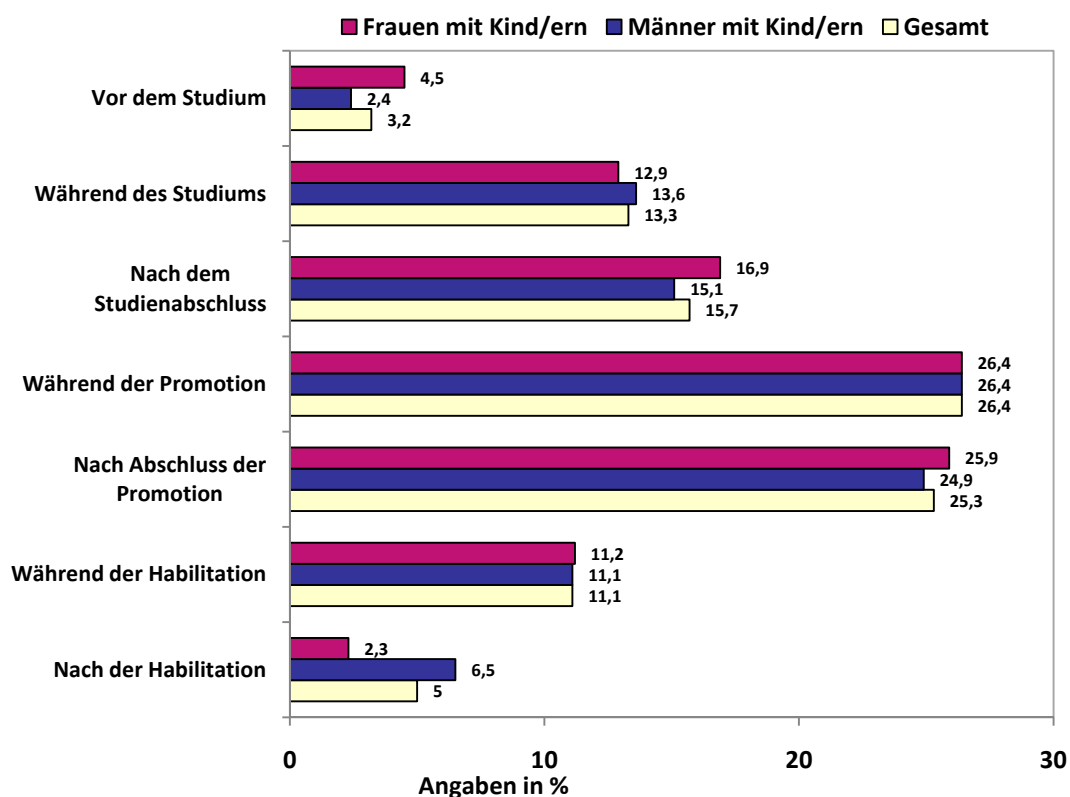


Abb. 28: Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes im Qualifikationsverlauf nach Geschlecht

Tabelle 28: Zeitpunkt der Geburt des 1. und 2. Kindes im Qualifikationsverlauf nach Geschlecht (Angaben in %)

	1. Kind			2. Kind		
	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Vor Studium	5	2	3	4	2	3
Während Studium	13	14	13	6	6	6
Nach Studium	17	15	16	19	12	14
Während Promotion	26	26	26	18	20	20
Nach Abschluss Promotion	25	26	25	31	31	31
Während Habilitation	11	11	11	16	16	16
Nach Habilitation	2	7	5	5	12	10

Die oben beschriebene Tendenz, dass eine Erst- und Zweitelternschaft bei Frauen etwas häufiger in frühere Qualifikationsphasen fällt und Männer vermehrt nach der Habilitation zum ersten bzw. zweiten Mal Vater werden, spiegelt sich auch in Unterschieden im Alter der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern wider: männliche Wissenschaftler mit Kindern sind im Durchschnitt knapp über 45 Jahre alt, die Wissenschaftlerinnen mit Kindern knapp über 41 Jahre alt. In der Gruppe der männlichen Wissenschaftler ohne Kinder beträgt das Durchschnittsalter knapp über 34 Jahre, die Kolleginnen sind durchschnittlich noch etwas jünger, nämlich rund 33 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt in der Gesamtstichprobe beträgt 38,5 Jahre.

Zusammenfassung

Von der Gesamtstichprobe sind knapp die Hälfte Eltern, wobei Wissenschaftler häufiger ein oder mehrere Kinder haben als die befragten Wissenschaftlerinnen. Die Eltern haben am häufigsten zwei Kinder, drei und mehr Kinder haben nur rund ein Fünftel der Eltern. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die in einer Wissenschaftspartnerschaft leben, haben seltener Kinder als diejenigen Befragten, die mit einer/m Partner/in außerhalb der Wissenschaft liiert sind. Die Familiengründung fand überwiegend während oder kurz nach der Promotion statt, wobei die Frauen bei der Geburt der Kinder durchschnittlich jünger sind als die Männer.

8.4.2 Kinderwunsch

Kinderwunsch bei kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Ein grundsätzlicher Kinderwunsch, d.h. wenn alle Schwierigkeiten und Hindernisse außer Acht gelassen werden, besteht bei rund 70% der befragten kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Etwa 17% sind noch unentschieden. Die Anteile derjenigen Personen mit Kinderwunsch variiert mit dem Alter. Bei den unter 30-jährigen liegt er mit 80% über dem Durchschnittswert für alle Befragten, in der Gruppe der 31-40-jährigen entspricht er in etwa dem Durchschnittswert. Von den 41-50-jährigen Männern haben noch 46% einen Kinderwunsch, von den Frauen der gleichen Altersgruppe hingegen nur noch 35%. In den höheren Altersgruppen sinkt er erwartungsgemäß ab, jedoch gaben in diesen Gruppen erstaunlicherweise immer noch etwa ein Viertel der Befragten an, sich ein Kind zu wünschen, wenn sie von allen Widrigkeiten absehen würden.

Von den kinderlosen Befragten gaben lediglich 12% an, sich keine Kinder zu wünschen. Dieser Anteil nimmt mit steigendem Alter zu. Beträgt er bei den unter 30-jährigen nur 6%, so steigt er bei den 31-40-jährigen auf 10% und beträgt in der Gruppe der 41-50-jährigen bereits 32%. Einzig in der Gruppe der 41-50-jährigen existiert erwartungsgemäß ein Geschlechterunterschied: mit 74% äußern die kinderlosen Frauen häufiger als Männer (61%), keinen Kinderwunsch (mehr) zu haben.

Weiterer Kinderwunsch der Eltern

Weitere Kinder wünschen sich 27% der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits Kinder haben. An dieser Stelle sind es etwas häufiger die Wissenschaftlerinnen, die einen solchen Wunsch haben (30% zu 25%).⁹³ Einen weiteren Kinderwunsch verneint haben 54% der Befragten und weitere 20% sind unentschieden. Wissenschaftler äußern etwas häufiger als ihre Kolleginnen, keinen weiteren Kinderwunsch zu haben, Wissenschaftlerinnen hingegen waren etwas häufiger noch unentschieden in dieser Frage.

⁹³ Die Väter der Stichprobe haben bereits insgesamt mehr Kinder als die Mütter, vgl. oben.

Bezüglich der Frage eines weiteren Kinderwunsches ist ein starker Alterseffekt zu beobachten. Von den unter 30-jährigen haben fast drei Viertel der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen weiteren Kinderwunsch, wobei er bei den Frauen noch stärker ausgeprägt ist als bei den Männern (79% vs. 69%). In der Gruppe der 31-40-jährigen besteht ein Kinderwunsch nur noch bei 46% der Befragten, in der Gruppe der 41-50-jährigen sinkt er weiter auf 13%.

Optimale Kinderzahl

Kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wünschen sich im Durchschnitt 2,3 Kinder, dabei besteht ein signifikanter Mittelwertunterschied zwischen den Geschlechtern. Männer wünschen sich durchschnittlich mehr Kinder als Frauen (2,37 vs. 2,23). Interessanterweise liegt der Durchschnittswert der optimalen Kinderzahl bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die bereits Kinder haben, mit 2,8 Kindern etwas höher als bei den Kinderlosen. Auch hier liegt der Mittelwert bei den Antworten der Männer signifikant höher als bei den Frauen (2,87 vs. 2,72).

Zusammenfassung

Die weit überwiegende Mehrheit der kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – vor allem bei den unter 30jährigen – hat einen konkreten Kinderwunsch, ein kleiner Teil ist diesbezüglich noch unentschieden. Lediglich 12% der Kinderlosen gab an, sich keine Kinder zu wünschen. Auch von den Eltern wünscht sich etwas über ein Viertel noch weitere Kinder, auch hier ist dies häufiger bei den jüngeren Eltern der Fall. Männer wünschen sich tendenziell mehr Kinder als Frauen, und für Eltern liegt die optimale Kinderzahl über der von Kinderlosen.

8.4.3 Realisierungswahrscheinlichkeit des Kinderwunsches und Barrieren der Umsetzung

Eine wichtige Rolle in der vorliegenden Studie kommt der Frage zu, wie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ihren Kinderwünschen subjektiv umgehen und was der Realisierung der Kinderwünsche entgegensteht. Die Studienteilnehmenden wurden daher nach ihrer subjektiven Einschätzung der Umsetzung ihrer Kinderwünsche gefragt. Daneben wurden konkrete Barrieren für eine gewünschte Familiengründung bzw. –Erweiterung erfasst.

Realisierungseinschätzungen kinderloser Wissenschaftler/innen mit Kinderwunsch

42% der kinderlosen Wissenschaftlerinnen gegenüber 49% der kinderlosen Wissenschaftler halten die Realisierung ihres Kinderwunsches für „sehr wahrscheinlich“ bis „wahrscheinlich“, weitere rund 20% halten die Realisierung für „eher wahrscheinlich“ (siehe Abbildung 29).

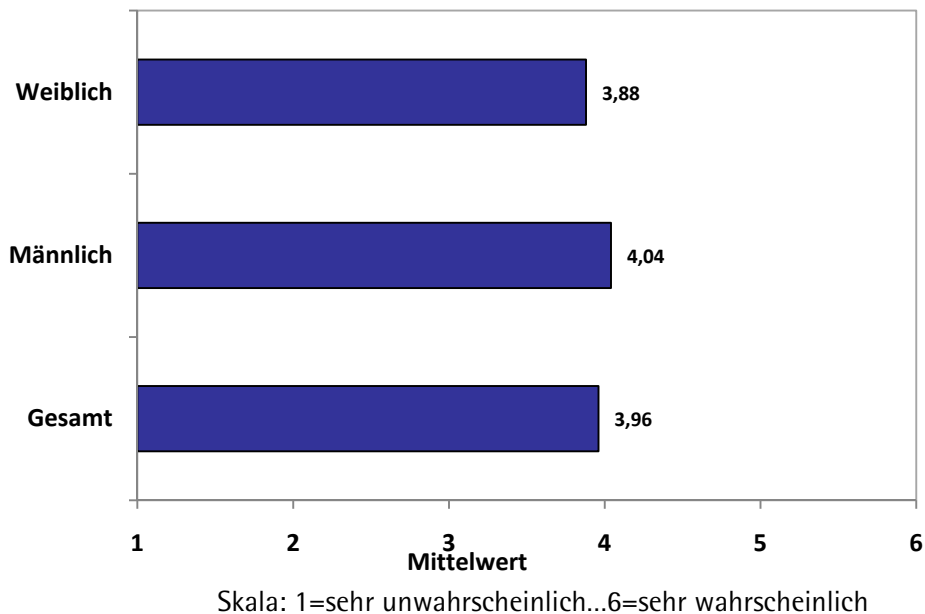


Abb. 29: Einschätzung der Realisierungswahrscheinlichkeit des Kinderwunsches (nur kinderlose Personen mit Kinderwunsch)

Rund ein Drittel der Männer und ein etwas höherer Anteil der Frauen (37%) gaben Antworten im Negativspektrum der Werteskala. Insgesamt liegt der Mittelwert der Einschätzung der Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches⁹⁴ der Männer etwas über dem der Frauen, d.h. Männer schätzen dessen Verwirklichung etwas optimistischer ein (4,04 vs. 3,88).

Die Rolle der finanziellen Rahmenbedingungen und der mangelnden Planungssicherheit für den Aufschub der Kinderwünsche formulieren zwei Wissenschaftlerin und ein Wissenschaftler folgendermaßen:

„Real ist ein Kind umso weniger vorstellbar, weil es karrieretechnisch schwierig ist. mit einer sozialversicherten Stelle kann man es sich natürlich eher vorstellen als auf Stipendienbasis, und bisher habe ich nur auf Stipendienbasis gearbeitet. Da geht das gar nicht, weil man... da hat man nicht mal Mutterschutz, gar nichts.“ (Wissenschaftlerin, promoviert, 34J; keine Kinder)

„Also mir war immer klar, dass ich gerne Familie möchte. Das war eigentlich immer ein Wunsch, und das sah bei meinem Partner ähnlich aus. Es war klar, solange von uns keiner auch nur auf ein bisschen mehr als ein halbes Jahr Perspektive eingerichtete Stelle hat, dann noch an verschiedenen Orten, ist es uns einfach... Also es war bisher finanziell nicht möglich, weil wir beide halbe Stellen hatten, plus an verschiedenen Orten, plus befristet auf sehr kurze Zeit – das war so die Phase, wo wir dachten, ja, schön wär's, aber... das ist uns zu viel Verantwortung.“ (Wissenschaftlerin, promoviert, 32J., schwanger mit erstem Kind; feste Partnerschaft)

„Wir hätten mit Sicherheit auch schon deutlich früher Kinder bekommen, wenn halt einfach die Stellsituation für uns etwas besser geklärt gewesen wäre, bzw. wenn einfach ein bisschen mehr eine Perspektive da drin gewesen wäre. Und vor dem Hintergrund hatten wir halt schon sehr häufig überlegt, ob – ja – ob wir nicht einfach Kinder kriegen sollten oder nicht und hatten uns bisher eigentlich immer dagegen entschlossen.“ (Wissenschaftler, promoviert, 32J. verheiratet; erwartet erstes Kind)

⁹⁴ Skala: 1=sehr unwahrscheinlich...6=sehr wahrscheinlich.

Realisierungseinschätzungen der Eltern mit Kinderwunsch

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits Kinder haben, schätzen die Verwirklichung eines weiteren Kinderwunsches insgesamt etwas weniger optimistisch ein als die Kinderlosen. In dieser Gruppe halten nur 40% der Männer gegenüber 35% der Frauen ein weiteres Kind für „sehr wahrscheinlich“ bis „wahrscheinlich“. Rund die Hälfte hält die Umsetzung eines weiteren Kinderwunsches für „eher nicht wahrscheinlich“ bis „überhaupt nicht wahrscheinlich“ (MW: 3,51)⁹⁵.

Tabelle 29: Einschätzung der Realisierungswahrscheinlichkeit eines weiteren Kinderwunsches (nur Eltern mit weiterem Kinderwunsch; Angaben in %)

	Kinderlose Männer		Kinderlose Frauen		Männer mit Kind/ern		Frauen mit Kind/ern	
Sehr wahrscheinlich	67	22,9	63	20,7	53	24,9	49	20,8
Wahrscheinlich		25,6		21,2		14,4		13,9
Eher wahrscheinlich		18,5		21,1		14,0		14,0
Eher nicht wahrscheinlich	33	10,4	37	12,4	47	8,1	51	11,0
Nicht wahrscheinlich		10,4		11,5		19,2		16,0
Überhaupt nicht wahrscheinlich		12,2		13,0		19,4		24,2

Barrieren für die Realisierung des Kinderwunsches

Hinsichtlich möglicher Barrieren für die Realisierung eines vorhandenen Kinderwunsches wurde zwischen beruflichen und persönlichen Gründen unterschieden. Die am häufigsten genannten Gründe, die zum Zeitpunkt der Befragung der Realisierung eines Kinderwunsches entgegenstehen, liegen im beruflichen Bereich. 51% der Befragten führen eine zu geringe Planungssicherheit bzw. keine verlässliche Perspektive als Grund an, für rund 43% der Studienteilnehmenden stehen die fehlende berufliche Etablierung und eine zu geringe finanzielle Sicherheit der Verwirklichung eines Kinderwunsches entgegen. Erstaunlicherweise wird die fehlende berufliche Orientierung deutlich häufiger von Frauen als Hindernis angegeben (50% vs. 35%). Etwa 16% der Befragten möchten sich stärker auf die eigene Karriere konzentrieren, auch dieser Grund wird häufiger von Frauen angegeben als von Männern (20% vs. 13%).

Als häufigster Grund, die persönliche Situation der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler betreffend, wird das Nichtvorhandensein einer stabilen Partnerschaft angeführt (30%). Dies wird von den befragten Männern etwas häufiger als Grund angegeben als von den Frauen (27% vs. 33%). Weitere persönliche Gründe, die von den Befragten genannt werden, sind beispielsweise die Aufrechterhaltung des jetzigen Lebensstandard (11%), die Sorge über die Zukunft, die das Kind erwartet (11%), die Sorge, zu wenig Zeit für die Partnerschaft zu haben (7%), der Wunsch des Partners, sich beruflich mehr zu engagieren (6%), sowie das eigene Alter (8%). Jeweils weitere 3–4% der Befragten nennen als Gründe, die gegen die Realisierung sprechen, die fehlende Unterstützung der Partnerin bzw. des Partners, die durch eine Elternschaft begründete zu starke Bindung an die Partnerin oder den Partner, das Alter der Partnerin bzw. des Partners und die mangelnde Bereitschaft der Partnerin bzw. des Partners.

⁹⁵ Skala: 1=sehr unwahrscheinlich...6=sehr wahrscheinlich.

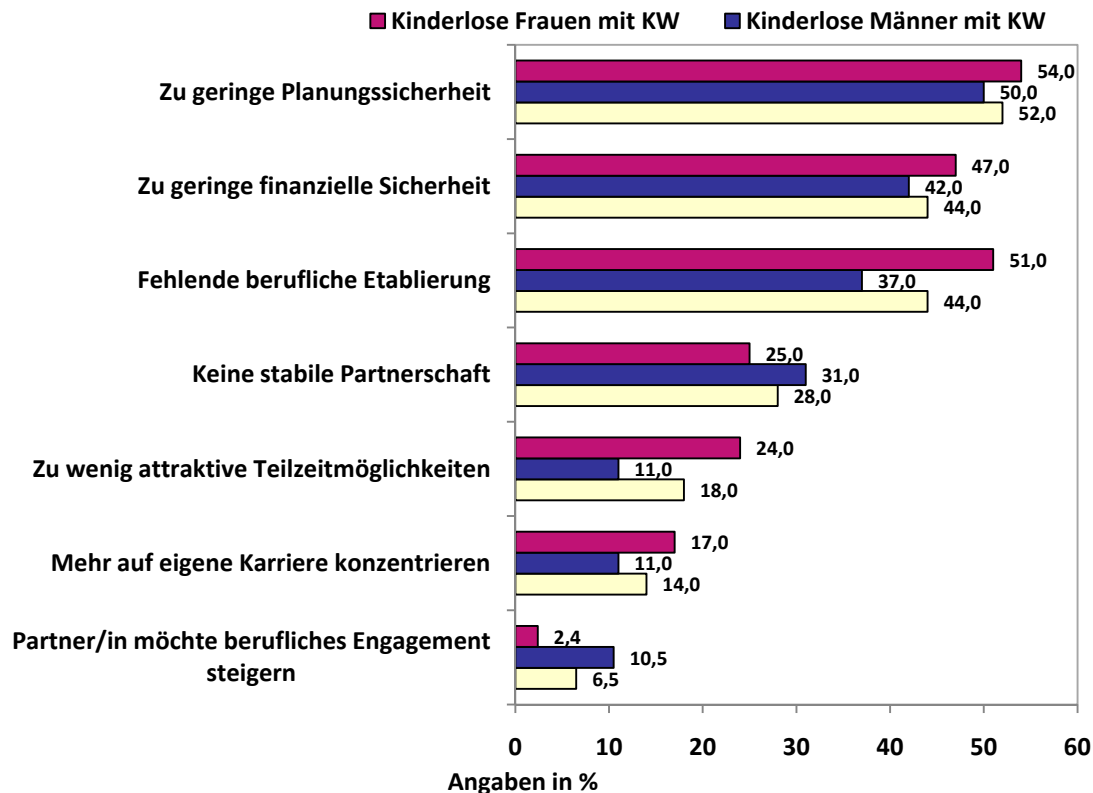


Abb. 30: Barrieren für die Realisierung des Kinderwunsches nach Elternschaft und Geschlecht (Auswahl)

Tabelle 30: Barrieren für die Realisierung des Kinderwunsches nach Elternschaft und Geschlecht (Angaben in %)

	Kinderlose Männer mit KW	Kinderlose Frauen mit KW	Gesamt
Keine stabile Partnerschaft	31	25	28
Kind bedeutet zu große Bindung an PS	3,1	1,6	2,4
Partner/in möchte berufliches Engagement steigern	10,5	2,4	6,5
Zu geringe finanzielle Sicherheit	42	47	44
Keine Gründe	8,3	5,2	6,8
Mehr auf eigene Karriere konzentrieren	11	17	14
Jetzigen Lebensstandard beibehalten	9	9	9
Partner/in zu alt	4	2	3
Partner/in dagegen	3	3	3
Selbst zu alt	4	7	6
Zu geringe Planungssicherheit/keine verlässliche Perspektive	50	54	52
Kinder unvereinbar mit Tätigkeit als Wissenschaftler/in	5	14	9
Fehlende Unterstützung Partner/in	3	5	4
Mit Kind zu wenig Zeit für PS	6	5	6
Zu wenig attraktive Teilzeitmöglichkeiten	11	24	18
Fehlende berufliche Etablierung	37	51	44

Den Verzicht auf weitere Kinder begründet ein Professor mit den hohen Anforderungen von zwei Wissenschaftlichen Karrieren:

„Und mit 3 Kindern..., also mit 2 Kindern kann man sozusagen so einen Doppeljob grad noch fahren, ohne dass man den Kindern sozusagen nicht gerecht werden kann – es gibt nur Kinder und Beruf, sonst gibt's nichts im Prinzip-, und das geht mit 3 Kindern..., weiß ich nicht, ob wir das geschafft hätten. Das bezweifle ich. Dann hätte einer von uns... ne, also ich hab zeitweilig auch reduziert, meine Frau hat zeitweilig auch reduziert, als die Kinder kleiner waren, noch kleiner, haben wir beide so hin und her reduziert, ne, und das hätten wir dann sicherlich auch machen müssen, und das ist die Frage, ob wir komplett zurückgekommen wären.“(Professor, verheiratet, Partnerin Wissenschaftlerin, zwei Kinder).

Eine Wissenschaftlerin beobachtet die Abwertung von schwangeren Kolleginnen in ihrem beruflichen Umfeld:

„Aber man spürt schon noch deutlich, dass die Frauen so mitleidig belächelt werden, und ein mitleidiges Belächeln ist ja auch ein entwürdigendes. (...) man sieht das bei Kolleginnen. Und was auch passiert, das ist, dass es manchmal wird es einem, also man hat gerade eine Stelle, befristet, aber man hat eine Stelle, und wenn Frauen dann schwanger werden, ist es häufig so, dass es ihnen angelastet wird, dass das geplant gewesen wäre, so eine Stelle ergattern und dann das Kind zu bekommen, sozialversichert – das hab ich schon erlebt, dass das den Frauen so vermittelt wird.“ (Wissenschaftlerin, promoviert, post doc, 34 J., keine Kinder)

Geschlechtsspezifische Unterschiede bzgl. Barrieren gegen Familiengründung

Insgesamt zeigen sich dabei geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bedeutung der einzelnen Gründe, die gegen die Realisierung des bestehenden Kinderwunsches bei den (noch) kinderlosen Frauen und Männern sprechen. So ist eine fehlende stabile Partnerschaft für Männer deutlich häufiger ein Grund gegen eine Familiengründung. Auch von weiteren Hindernissen im persönlichen Bereich sind Männer etwas stärker betroffen, wie einer bereits zu alten Partnerin, einer Partnerin mit derzeit stärkeren beruflichen Ambitionen, die einer Familiengründung entgegenstehen, sowie die Befürchtung, durch ein Kind zu stark an die aktuelle Partnerin gebunden zu sein.

Insgesamt spielen die beruflichen Gründe eine größere Rolle als Familienbarriere als die persönlichen, wobei sich die Wissenschaftlerinnen noch mal etwas stärker als die Wissenschaftler durch diese Barrieren in der Umsetzung ihrer Kinderwünsche behindert fühlen: Für die Hälfte der Männer und für 54% der Frauen mit Kinderwunsch liegt ein Grund für den aktuellen Verzicht auf Kinder in der geringen Planungssicherheit ihrer beruflichen Situation. Auch geringe finanzielle Sicherheit, wenige attraktive Teilzeitmöglichkeiten und fehlende berufliche Etablierung spielen eine große Rolle für das Zurückstellen des Kinderwunsches. Insbesondere fehlende attraktive Teilzeittstellen sowie fehlende berufliche Etablierung spielen für die Frauen nochmals eine größere Rolle als für die Männer.

Die grundsätzliche Unvereinbarkeit einer Familiengründung mit der Tätigkeit als Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler wird jedoch nur von insgesamt 10% der Studienteilnehmenden als Grund angegeben – 15% Frauen und lediglich 5% Männer halten dies für ein Argument gegen die Realisierung eines Kinderwunsches.

Offenbar sieht die überwiegende Mehrheit der Befragten nicht die grundsätzliche Unvereinbarkeit von Kinderwunsch und Wissenschaft als (sehr) problematisch für die Realisierung des Kinderwunsches an, sondern eher die realen ungünstigen Bedingungen für die Vereinbarkeit an ihrer derzeitigen Hochschule. So wird die strukturelle Unvereinbarkeit von Familie und Wissenschaft auch als zweithäufigster Grund für ein mögliches Scheitern ihrer beruflichen Ziele von den Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder angegeben (vgl. dazu Kap. 3.2). Für rund 15% der Befragten wäre die geringe Flexibilität des Wissenschaftssystems hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und

Familie sogar ein Grund für den Ausstieg aus der Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen nennen die Vereinbarkeitsproblematik häufiger als Wissenschaftler und Eltern häufiger als Kinderlose als möglichen Grund für einen Ausstieg aus der Wissenschaft. In Bezug auf die Verwirklichung der eigenen beruflichen Ziele wird die (Un-) Vereinbarkeit von Familie und Beruf von einem noch größeren Teil der Befragten als problematisch betrachtet und als mögliche Ursache für das Scheitern beruflicher Zielsetzungen als zweithäufigster Grund angegeben (36%). Auch hier sehen Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder die (Un-)Vereinbarkeit deutlich häufiger als männliche Wissenschaftler als Hürde für das Erreichen der beruflichen Ziele.

Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich bei der Beantwortung der Frage, ob die Gründe gegen die Realisierung eines Kinderwunsches momentan eher im persönlichen Bereich, im beruflichen Bereich oder in beiden Bereichen gleichermaßen liegen. Interessanterweise geben kinderlose männliche Wissenschaftler signifikant häufiger als ihre kinderlosen Kolleginnen an, dass ihre Gründe für eine Nichtrealisierung momentan eher im persönlichen Bereich liegen (39% vs. 28%), wohingegen sie bei Frauen eher im beruflichen Bereich oder in beiden Bereichen gleichermaßen zu finden sind (36% vs. 30%).

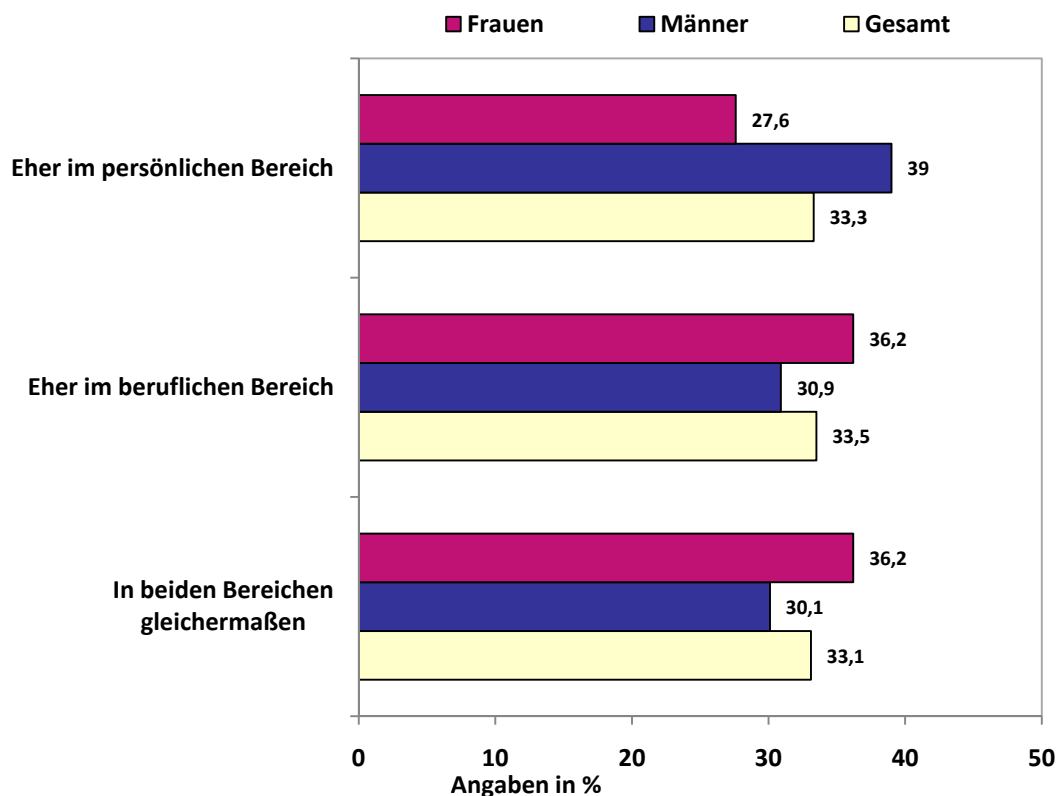


Abb. 31: Barrieren der Familiengründung im persönlichen vs.beruflichen Bereich nach Geschlecht

Auch die Frage nach dem Einfluss der aktuellen beruflichen Situation auf eine potentielle Familiengründung zeigt noch einmal deutlich, dass für Frauen hemmende Faktoren eher in der beruflichen Situation zu suchen sind. 70,7% der Frauen gegenüber lediglich 53,5% der Männer geben an, dass ihre aktuelle berufliche Situation eine hinderliche Rolle spielt. Demgegenüber gaben Männer deutlich häufiger an, dass ihre berufliche Situation bei der Entscheidung für eine Familie eher eine förderliche oder gar keine Rolle spielt.

Entsprechend stärker hängt für die befragten kinderlosen Frauen eine mögliche Familiengründung von ihrer aktuellen beruflichen Situation ab (MW=4,1) im Vergleich zu ihren kinderlosen männlichen Kollegen (MW=3,6).⁹⁶

Befragt nach den Auswirkungen, die ein Kind für das eigene Leben hätte, antizipieren die (noch) kinderlosen Männer einen größeren Zuwachs an gesellschaftlichem Ansehen durch ein Kind als die Frauen (MW=4,53 vs. MW=4,18). Auch beim persönlichen Wohlbefinden vermuten die Männer positivere Konsequenzen als die Frauen (MW=4,93 vs. 4,88), sowie hinsichtlich der Lebenszufriedenheit (MW=5,15 vs. 5,03). Ebenso sehen die Männer deutlich positivere Konsequenzen einer möglichen Familiengründung für ihre berufliche Laufbahn (MW=3,38 vs. 2,51), wenngleich dieser Aspekt von beiden Geschlechtern deutlich verhaltener eingeschätzt wird. Damit antizipieren die männlichen Befragten stärkerem Maße positive Konsequenzen einer Familiengründung als die befragten Wissenschaftlerinnen.

Tabelle 31: Antizipierte Auswirkungen einer Familiengründung nach Geschlecht (nur Kinderlose mit Kinderwunsch; Mittelwerte)

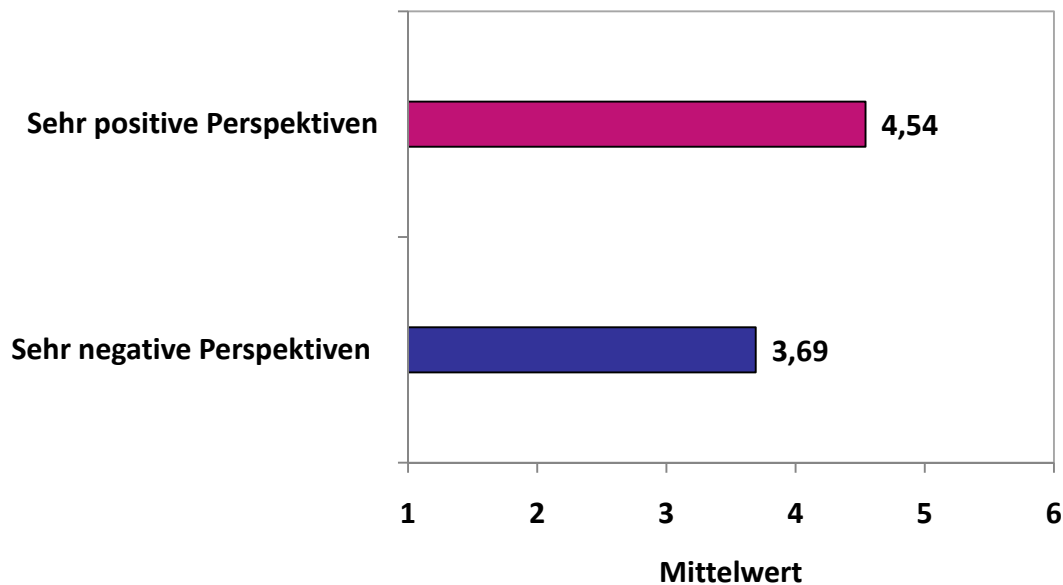
	Frauen	Männer	Gesamt	n
Berufliche Laufbahn	2,51	3,38	2,91	3.428
Lebenszufriedenheit	5,03	5,15	5,09	3.843
Persönliches Wohlbefinden	4,88	4,93	4,90	3.792
Gesellschaftliches Ansehen	4,18	4,53	4,36	2.608

Berufliche Perspektive und subjektive Realisierungswahrscheinlichkeit der Familiengründung

Vertiefende bivariale Analysen zeigten, dass die subjektive Einschätzung der Realisierungswahrscheinlichkeit einer gewünschten Familiengründung mit den beruflichen Perspektiven zusammenhängt: Diejenigen Befragten, die grundsätzlich eine deutlich positive Perspektive ihrer akademischen Laufbahn sehen (Einschätzung der akademischen Perspektive als „gut“ bis „sehr gut“), halten auch die Realisierung ihres Kinderwunsches für wahrscheinlicher als diejenigen, die ihre berufliche Perspektive als „negativ“ oder „sehr negativ“ einschätzen. So geben kinderlose Frauen und Männer mit Kinderwunsch, die ihre akademische Perspektive als „gut“ und „sehr gut“ einstufen, eine durchschnittliche Bewertung der Realisierungswahrscheinlichkeit ihres Kinderwunsches von 3,6 ab, während in Bezug auf ihre akademische Perspektive pessimistische Kinderlose die Realisierungswahrscheinlichkeit ihres Kinderwunsches mit 4,5 bewerten.⁹⁷

⁹⁶ Skala [In welchem Ausmaß hängt Ihre Entscheidung für oder gegen Kinder von den Bedingungen Ihrer aktuellen beruflichen Situation ab?]: 1=gar nicht...6=sehr stark.

⁹⁷ Skala [Für wie wahrscheinlich halten Sie die Realisierung Ihres Kinderwunsches]: 1=sehr unwahrscheinlich...6=sehr wahrscheinlich.



Skala: 1=sehr unwahrscheinlich...6=sehr wahrscheinlich

Abb. 32: Einschätzung der Realisierungswahrscheinlichkeit eines vorhandenen Kinderwunsches nach beruflichen Perspektiven (Extremgruppen)/nur kinderlose Personen mit Kinderwunsch

Gründe für Aufgabe des Kinderwunsches

Insgesamt 12% aller befragten kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler möchten aktuell keine Kinder, davon gaben immerhin ein Viertel an, in der Vergangenheit einen Kinderwunsch verspürt zu haben.

Bei Betrachtung dieser kleinen Teilgruppe wird deutlich, dass die Gründe, die damals gegen die Realisierung ihres Kinderwunsches sprachen, sehr ähnlich gewichtet sind wie die weiter oben beschriebenen Barrieren für Personen mit aktuellem Kinderwunsch.⁹⁸ Als häufigste Gründe sind von jeweils etwa einem Drittel der Befragten eine mangelnde stabile Partnerschaft und eine zu geringe finanzielle Sicherheit in der Vergangenheit genannt worden. Weitere knapp 30% gaben fehlende berufliche Etablierung und eine zu geringe berufliche Planungssicherheit als Grund für die damalige Nichtverwirklichung eines Kinderwunsches an. Eine fehlende Partnerschaft, fehlende berufliche Etablierung sowie die zu geringe Planungssicherheit waren dabei Gründe, die deutlich häufiger von Frauen als von Männern für die Nichtrealisierung früherer Kinderwünsche angeführt worden sind (siehe Tabelle 32). Die Konzentration auf die eigene Karriere als Hindernis für die Umsetzung eines Kinderwunsches wurde von 20% der Frauen gegenüber lediglich 10% der Männer genannt. Schlechte Bedingungen für Vereinbarkeit an der damaligen Arbeitsstelle wurden von knapp einem Viertel der befragten Wissenschaftlerinnen, hingegen nur von 5% der Männer, genannt. Ebenso wird die Unvereinbarkeit von Kinderwunsch und der Tätigkeit als Wissenschaftlerin und Wissenschaftler überproportional häufig von kinderlosen Frauen mit früherem Kinderwunsch genannt (15% vs. 10%).

⁹⁸ Zu erwähnen sei an dieser Stelle, dass sich es hier nur um 147 Personen handelt, die Fallzahl also sehr klein ist.

Tabelle 32: Gründe für die Nicht-Realisierung eines früheren Kinderwunsches nach Geschlecht (Angaben in %)

	Frauen	Männer	Gesamt
Zu geringe finanzielle Sicherheit	36,2	32,1	34,0
Keine stabile Partnerschaft	39,1	29,5	34,0
Zu geringe berufliche Planungssicherheit/keine verlässliche Perspektive	39,1	19,1	28,6
Fehlende berufliche Etablierung	36,2	20,5*	27,9
Sonstiges***	17,7	14,5	20,5
Stärkere Konzentration auf eigene Karriere	20,3	10,3	15
Schlechte Bedingungen für Vereinbarkeit an derzeitiger Arbeitsstelle	23,2	5,1	13,6
Es gab keinen Grund	8,7	11,5	10,2
Zu wenig partnerschaftliche Unterstützung	14,5	5,1	9,5
Unvereinbarkeit mit wiss. Tätigkeit	14,5	5,1	9,5
Sorgen über Zukunft, die Kind erwartet	7,2	9,0	8,2
Partner/in dagegen	8,7	5,1	6,8
Partner/in wollte berufliches Engagement steigern	2,9	6,4	4,8
Kind würde zu stark an Partner/in binden	8,7	1,3	4,8
Jetzigen Lebensstandard beibehalten	1,4	6,4	4,1
Zu wenig attraktive Teilzeitmöglichkeiten	5,8	1,3	3,4
Zu wenig Zeit für Partnerschaft übrig	0	3,8	2,0
Partner/in zu alt	1,3	0	0,7
Selbst zu alt	0	1,3	0,7

n=147

*** z.B. medizinische Gründe

Rückblickend gab die Mehrheit der betreffenden Personen (57%) an, die Gründe für das damalige Zurückstellen des Kinderwunsches hätten überwiegend im persönlichen Bereich gelegen. Im beruflichen Bereich lagen die Gründe für 21% und in beiden Bereichen gleichermaßen für 23% dieser Teilgruppe.

Von den 147 kinderlosen Personen mit früherem Kinderwunsch beantworteten 116 die Frage, ob es sich dabei um eine bewusste Entscheidung gehandelt habe oder ob sich dies so ergeben hätte. Lediglich für 30% dieser Teilgruppe hat es sich dabei um eine konkrete Entscheidung gegen Kinder gehandelt, für die weit überwiegende Mehrheit dieser Teilgruppe hat sich die dauerhafte Kinderlosigkeit als Konsequenz des Aufschubs ‚ergeben‘.

Trotz der ursprünglich ungeplanten Kinderlosigkeit sehen die betreffenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Reihe von Vorteilen dieser Lebenssituation (Mehrfachnennung): Am häufigsten wurden Vorteile hinsichtlich der Freizeitgestaltung und Reisemöglichkeiten angegeben (53%). 44% nannten berufliche Vorteile aufgrund der Kinderlosigkeit und knapp 40% sehen Vorteile hinsichtlich ihrer persönlichen Entfaltung und Entwicklung. Finanzielle Vorteile sehen 42% und rund ein Viertel dieser Teilgruppe sehen Vorteile für die Partnerschaft. Gesundheitliche Vorteile durch den kinderlosen Lebensstil sehen 15% und keine Vorteile sehen 22% in ihrer Lebenssituation.

Während es in den angegebenen Vorteilen der Lebenssituation keinerlei Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, wird die Akzeptanz als kinderlose Person von den Geschlechtern etwas

unterschiedlich erlebt: Es sind eher die kinderlosen Männer, die sich gut akzeptiert fühlen (MW=5,3), während sich die kinderlosen Frauen etwas weniger akzeptiert fühlen (MW=5,1).⁹⁹

Einstellungen zu Kindern/Familie

Einstellungen und Werthaltungen beeinflussen die Umsetzung von (latent) vorhandenen Kinderwünschen. Alle Studienteilnehmenden wurden daher um ihre Zustimmung zu sieben Aussagen gebeten, die Einstellungen zu Kindern und Familie repräsentieren:

Tabelle 33: Zustimmungswerte zu Einstellungsaussagen nach Elternschaft und Geschlecht (Mittelwerte)

	Eltern		Kinderlose		Gesamt
	Mütter	Väter	Frauen	Männer	
Die Liebe zum eigenen Kind ist etwas ganz besonderes im Leben	5,86	5,77	5,49	5,37	5,60
Zu einem erfüllten Leben gehören Kinder dazu	5,21	5,20	4,33	4,39	4,76
Kinder machen eine berufliche Karriere viel unwahrscheinlicher	4,19	3,34	4,23	3,13	3,66
Kinder bedeuten für mich eine Einschränkung in meiner Freiheit	3,11	3,12	3,34	3,40	3,25
Zu einem erfolgreichen Menschen gehören auch Kinder	3,33	3,43	2,82	2,96	3,13
Ohne eigenes Kind fühle ich mich nicht richtig erwachsen	2,56	2,99	2,22	2,43	2,56
Kinderlosigkeit bedeutet für mich gesellschaftliche Abwertung	1,90	2,26	2,07	2,08	2,10

N= 8.511

Skala: 1=stimme überhaupt nicht zu...6=stimme voll und ganz zu.

Am stärksten findet die Aussage „Die Liebe zum eigenen Kind ist etwas ganz besonderes im Leben“ in der Gesamtstichprobe Zustimmung, gefolgt von der Einschätzung „Zu einem erfüllten Leben gehören Kinder dazu“. Der Aussage „Kinder machen eine berufliche Karriere viel unwahrscheinlicher“ stimmen die Befragten leicht zu, wobei Wissenschaftlerinnen diesem Item deutlich stärker zustimmen als Wissenschaftler (MW=4,21 vs. 3,24). In der mittleren, leicht ablehnenden Bewertung liegen die Aussagen zur Einschränkung der persönlichen Freiheit durch Kinder und zur Bedeutung von Kindern für ein ‚erfolgreiches‘ Leben. Mehrheitlich abgelehnt werden die Aussagen: „Ohne eigenes Kind fühle ich mich nicht richtig erwachsen“ und vor allem die Einschätzung gesellschaftlicher Abwertung durch Kinderlosigkeit (vgl. Tabelle 33).

Eltern und Kinderlose unterscheiden sich in den Zustimmungswerten zu den meisten der Statements signifikant voneinander; die Eltern unter den Befragten stimmen folgenden Aussagen stärker zu als die Kinderlosen: „Zu einem erfüllten Leben gehören Kinder dazu“, „Ohne eigenes Kind fühle ich mich nicht richtig erwachsen“, „Zu einem erfolgreichen Menschen gehören auch Kinder“, „Die Liebe zum eigenen Kind ist etwas ganz besonderes im Leben“ sowie dem Item „Kinderlosigkeit bedeutet für mich gesellschaftliche Abwertung“. Kinderlose stimmen hingegen der Aussage „Kinder bedeuten für mich eine Einschränkung meiner Freiheit“ stärker zu als die Eltern. Einzig bei den Bewertungen der Aussagen „Kinder machen eine berufliche Karriere unwahrscheinlicher“ und „Kinderlosigkeit bedeutet für mich persönliche Abwertung“ unterscheiden sich die Zustimmungswerte von Eltern und Kinderlosen nicht.

⁹⁹ 6er-Skala [Frage: Fühlen Sie sich in Ihrem Leben ohne eigene Kinder von Ihrem Umfeld akzeptiert?]: 1=überhaupt nicht...6=voll und ganz.

Die Bedeutung von Einstellungen und Bewertungen für die Umsetzung von vorhandenen Kinderwünschen deutet sich auch an bei Betrachtung der Gruppenunterschiede zwischen denjenigen Männern und Frauen, die die Realisierung ihres Kinderwunsches als „hoch“ und „sehr hoch“ (optimistischer Kinderwunsch) bzw. als „unwahrscheinlich“ und „sehr unwahrscheinlich“ (pessimistischer Kinderwunsch)¹⁰⁰ einschätzen: Personen, die die Realisierung ihres Kinderwunsches für (sehr) wahrscheinlich halten, stimmten in stärkerem Ausmaß den folgenden Aussagen zu: „Zu einem erfüllten Leben gehören Kinder dazu“ (Optimisten: MW=5,12; MW=3,99), „Ohne eigenes Kind fühle ich mich nicht richtig erwachsen“ (MW=2,56; MW=2,27), „Zu einem erfolgreichen Menschen gehören auch Kinder“ (MW=3,38; MW=2,61) sowie „Die Liebe zum eigenen Kind ist etwas ganz besonderes im Leben“ (MW=5,67; MW=5,31). Den Aussagen „Kinderlosigkeit bedeutet für mich gesellschaftliche Abwertung“ (MW: 2,3; MW= 2,01) und „Kinder machen eine berufliche Karriere viel unwahrscheinlicher“ (MW=3,92; MW=3,47) stimmten die Personen mit pessimistischem Kinderwunsch stärker zu als die „Optimisten“. Kein Gruppenunterschied besteht bei der Aussage „Kinder bedeuten für mich eine Einschränkung meiner Freiheit“.

Zusammenfassung

Rund ein Drittel der kinderlosen Wissenschaftler mit Kinderwunsch und etwas über ein Drittel der kinderlosen Wissenschaftlerinnen mit Kinderwunsch halten die Realisierung ihrer Kinderwünsche für unwahrscheinlich. Im Durchschnitt halten die kinderlosen Männer die Realisierung ihrer Kinderwünsche für etwas wahrscheinlicher als die Frauen. Die Eltern der Stichprobe halten die Realisierung ihrer Kinderwünsche für unwahrscheinlicher als die Kinderlosen. Barrieren für die Umsetzung der Kinderwünsche wurden häufiger im beruflichen Bereich als im privaten Lebensbereich gesehen. Es sind vor allem geringe Planungssicherheit, wenig verlässliche Perspektiven, fehlende berufliche Etablierung und geringe finanzielle Sicherheit, die der Realisierung der Kinderwünsche entgegenstehen. Die am häufigsten genannte Barriere gegen eine Familiengründung im privaten Bereich ist eine fehlende Partnerschaft. Geschlechterunterschiede zeigen sich hinsichtlich der genannten Barrieren dahingehend, dass eine fehlende Partnerschaft und weitere private Barrieren von den Männern etwas häufiger angegeben werden. Für die Frauen spielen dagegen berufliche Gründe die größere Rolle, wie fehlende Teilzeitstellen, fehlende berufliche Etablierung, geringe Planungssicherheit. Nur ein sehr kleiner Teil der Befragten sieht grundsätzlich eine Unvereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienverantwortung gegeben. Konkrete Vereinbarkeitsbedingungen in der Wissenschaft werden aber sehr wohl als problematisch und daher als hemmender Faktor eingestuft, vor allem von den Wissenschaftlerinnen. Mit Ausstiegsgedanken aus der Wissenschaft aufgrund der schwierigen Vereinbarkeitsoptionen beschäftigen sich die Frauen stärker als die befragten Männer. Die aktuelle berufliche Situation wird von der überwiegenden Mehrheit der Frauen als hinderlich für eine mögliche Familiengründung angegeben; kinderlose Frauen machen eine mögliche Familiengründung stärker von ihrer beruflichen Situation abhängig als ihre ebenfalls kinderlosen männlichen Kollegen. Bivariate Zusammenhänge fanden sich hinsichtlich der beruflichen Perspektive und der Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches: Personen mit subjektiv guter beruflicher Perspektive und Kinderwunsch halten auch eine Familiengründung bzw. -erweiterung für wahrscheinlicher als Personen mit ungünstiger beruflicher Perspektive. Personen, die früher einen Kinderwunsch hatten und diesen inzwischen aufgegeben haben, nennen sehr ähnliche Gründe als Barrieren wie die Personen mit aktuellem Kinderwunsch. Bestimmte Einstellungsaussagen zur Bedeutung und den Konsequenzen von Kindern stehen im Zusammenhang mit der eingeschätzten Realisierungswahrscheinlichkeit eines eigenen Kinderwunsches.

¹⁰⁰ Es handelt sich hierbei um die beiden Extremgruppen mit Werten auf der sechsstufigen Zustimmungsskala von 1 und 2 = pessimistischer Kinderwunsch und 5 und 6 = optimistischer Kinderwunsch.

9 Ergebnisse zur Balancierung von Familie und Beruf in der Wissenschaft

9.1 *Lebensschwerpunkte Beruf und Familie*

Attraktivität der Hochschultätigkeit

Für nahezu 81% der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist eine Beschäftigung an einer Hochschule „eher attraktiv“ bis „vollkommen attraktiv“. Diese positive Einschätzung bezüglich der Beschäftigung an einer Hochschule wird von 82% der männlichen Wissenschaftler geringfügig häufiger vorgenommen, als von Wissenschaftlerinnen (78%).

Die Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule ist bei den Eltern höher als bei den kinderlosen Befragten. Von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern wird diese überdurchschnittlich häufig hoch eingeschätzt. Speziell im Extrembereich aber sind es die Wissenschaftlerinnen mit Kindern (28%), die in der Hochschule eine „vollkommen attraktive“ Möglichkeit zur beruflichen Beschäftigung sehen, dicht gefolgt von ihren männlichen Kollegen mit Kindern (26%).¹⁰¹ Im Wertebereich „attraktiv“ gleichen sich die Einschätzungen über die Geschlechter und besonders über die Kategorie Elternschaft an. Die Unterschiede sind hier eher marginal. Sinkt die Ausprägung der Attraktivität, dann sind es eher Kinderlose und hier tendenziell sogar eher kinderlose Wissenschaftlerinnen, die dieser Aussage zustimmen (vgl. dazu Kap. 3.2). Es sind also gerade nicht die (noch) von der Verantwortung für Kinder ‚unbelasteten‘ Personen der Stichprobe, die in der Wissenschaft ein besonders attraktives Berufsfeld sehen.

Stellenwert der Work-Life-Balance

Die Balance zwischen Beruf und Familie ist für 87% der Gesamtstichprobe ein wichtiger Aspekt ihrer Berufstätigkeit. Jedoch zeigen sich interessante Unterschiede sowohl durch das Geschlecht bedingt als auch durch eine Elternschaft. Betrachtet man zunächst wieder die Unterschiede in der Extremkategorie „sehr wichtig“, so fällt eindeutig der mit 66% weit überdurchschnittliche Anteil der Wissenschaftlerinnen mit Kindern auf. Die höchste Relevanz hat die Balance zwischen Beruf und Familie für die Wissenschaftlerinnen mit Kindern (96% antworteten eher bis sehr wichtig) gefolgt von den Wissenschaftlern mit Kindern (92% eher bis sehr wichtig), weiterhin gefolgt von den Wissenschaftlerinnen ohne Kinder (84% eher bis sehr wichtig) und den Wissenschaftlern ohne Kinder (77% eher bis sehr wichtig).¹⁰²

Da die Familiensituation und die Anforderungen an die Eltern je nach Alter der Kinder durchaus unterschiedlich sind, wurden vier Gruppen von Eltern entsprechend der jeweiligen Familienphase gebildet (jüngstes Kind 0-3 Jahre, 4-9 Jahre, 10-15 Jahre, 16+). Erwartungsgemäß variiert die Bedeutung der Balance von Beruf und Familie variiert mit dem Alter der Kinder; je älter das jüngste Kind, umso mehr verliert dieser Aspekt an Bedeutung. Es zeigen sich signifikante Mittelwertunterschiede hinsichtlich der Wichtigkeit von Work-Life-Balance zwischen den vier verschiedenen Familienphasen.

¹⁰¹ Auch dies könnte ein Hinweis für die hohe Selektivität und sehr starke wissenschaftliche Orientierung der Eltern und insbesondere der Mütter sein, die trotz Schwierigkeiten in der Wissenschaft tätig sein wollen.

¹⁰² Möglicherweise werden diese Differenzen auch durch Altersunterschiede bzw. Unterschiede im Karriere-status moderiert, die in weiteren Auswertungsschritten noch analysiert werden müssen.

Tabelle 34: Stellenwert der Balance zwischen Beruf und Familie (Angaben in %)

	Männer mit Kind/ern		Frauen mit Kinder/ern		Männer ohne Kind/er		Frauen ohne Kind/er		Gesamt	
Sehr wichtig	92	36	96	66	77	22	84	37	87	38
Wichtig		38		22		32		30		31
Eher wichtig		18		8		22		18		18
Eher unwichtig	8	5	4	2	23	11	16	7	13	7
Unwichtig		2		1		8		5		4
Sehr unwichtig		1		0		5		4		3
Gesamt	100 (n=2.576)		100 (n=1.448)		100 (n=2.311)		100 (n=2.209)		100 (n=8.544)	

Damit hängt der Stellenwert, der der Work-Life-Balance im Leben zugeschrieben wird, sehr wesentlich von der Familienphase ab, in der sich die befragten Eltern befinden.

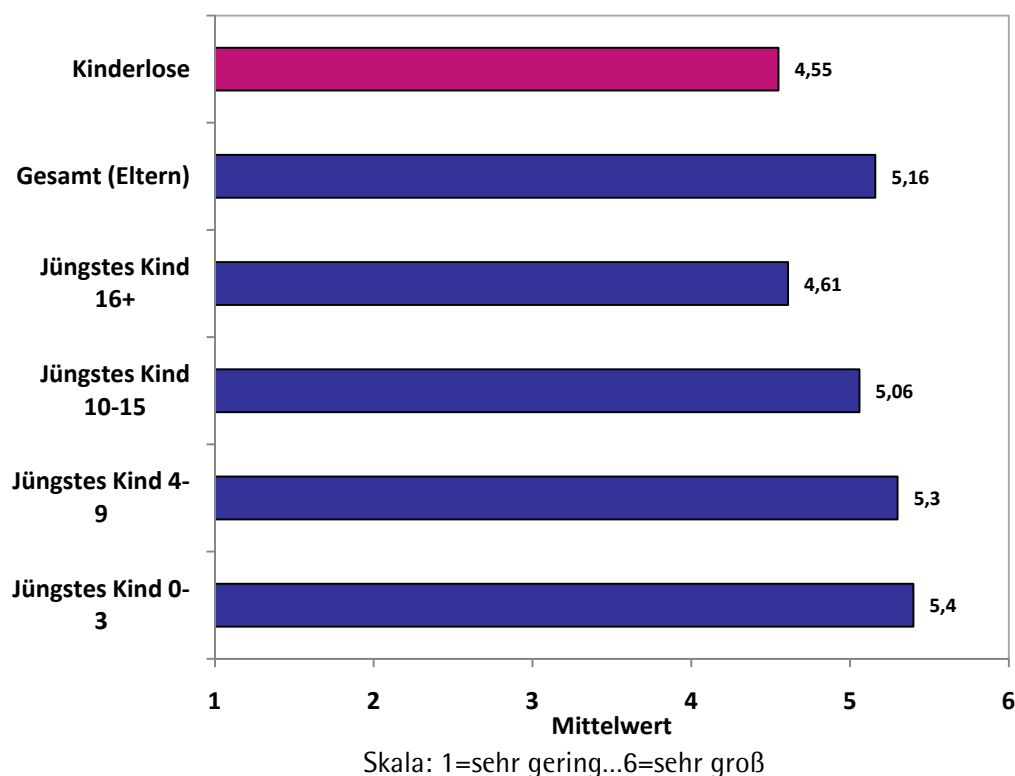


Abb. 33: Stellenwert der Work-Life-Balance nach Familienphase

Stellenwert von Beruf, Kindern und Partnerschaft

Für fast alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nimmt der Beruf einen hohen Stellenwert ein. Über 96% der Befragten ordnen dem Beruf einen „eher hohen“ bis „sehr hohen“ Stellenwert in ihrem Leben zu. Ungeachtet ob kinderlos (35%) oder Mutter (35%), für Wissenschaftlerinnen hat

der Beruf häufiger einen „sehr hohen“ Stellenwert als für die männlichen Wissenschaftler. Bei diesen zeigt sich je nach vorhandenen Kindern ein Unterschied: mehr Wissenschaftler mit Kindern (34,5%) weisen dem Beruf einen „sehr hohen“ Stellenwert zu als Kollegen ohne Kinder (28,3%). Dabei unterscheiden sich innerhalb der Geschlechtergruppen die Mütter von den kinderlosen Frauen *nicht* hinsichtlich des Stellenwertes, den sie ihrem Beruf einräumen. Für die Väter hat jedoch der Beruf einen signifikant höheren Stellenwert als für die kinderlosen Männer (siehe Abb. 34).

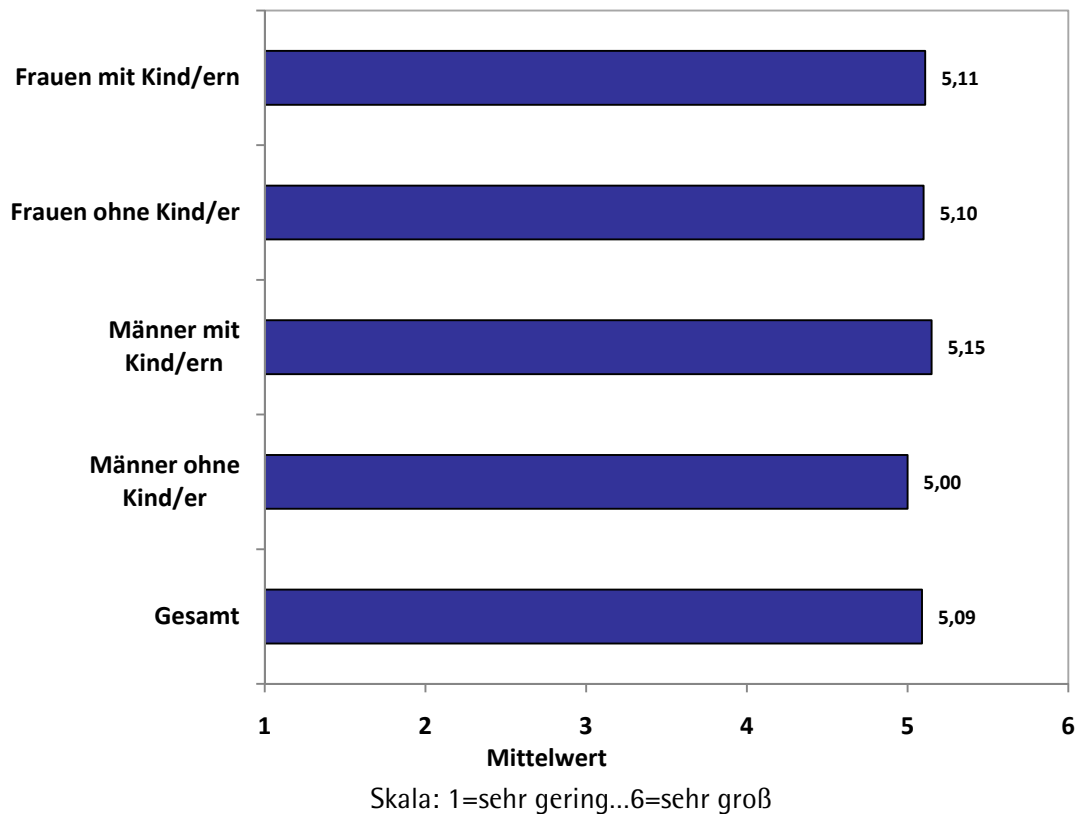


Abb. 34: Stellenwert des Berufs nach Geschlecht und Elternschaft

Auch die eigenen Kinder nehmen bei insgesamt 96% der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einen „hohen“ bis „sehr hohen“ Stellenwert in ihrem Leben ein. Der Stellenwert von Kindern im Leben der Wissenschaftlerinnen ist dabei noch höher als bei den Vätern (5,86 vs. 5,67). Wir finden also bei den Müttern der Stichprobe, dass diese in ihrem Leben parallel sowohl dem Beruf als auch den Kindern einen sehr hohen Stellenwert einräumen.

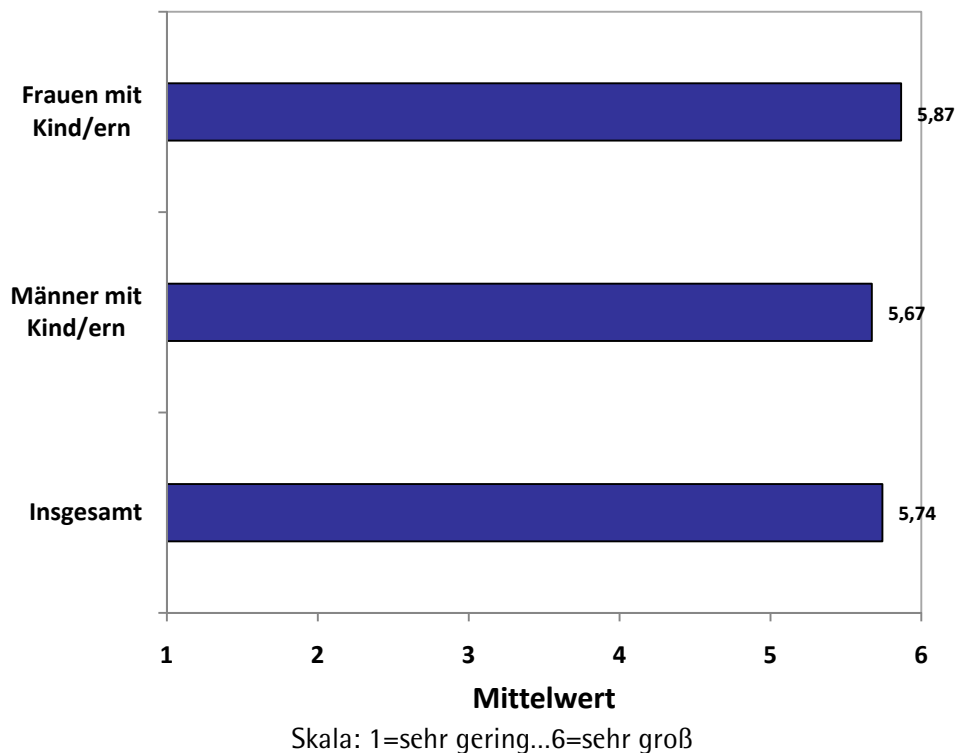


Abb. 35: Stellenwert der Kinder im Leben

Schließlich ist die Partnerschaft der dritte zentrale Lebensbereich mit einem hohen Stellenwert im Leben der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Insgesamt 92% der in Partnerschaft Lebenden geben an, dass diese einen „sehr hohen“ bzw. einen „hohen“ Stellenwert habe. Ein Geschlechtervergleich zeigt, dass die befragten Frauen der Partnerschaft eine etwas größere Bedeutung beimessen als die Männer. Prüft man genauer, so wird deutlich, dass dies nur auf die kinderlosen Wissenschaftlerinnen zutrifft (MW=5,61 vs. MW=5,47). Unter den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern schätzen wiederum die Väter den Stellenwert ihrer Partnerschaft etwas höher ein als die Mütter (vgl. Abbildung 36). Besonders wichtig ist den Vätern ihre Partnerschaft, gefolgt von (jedoch signifikant weniger wichtig) den Frauen ohne Kinder. Dagegen räumen die Mütter und die Männer ohne Kinder ihren Partnerschaften durchschnittlich den gleichen Stellenwert ein (vgl. Abb. 36).

Diejenigen Befragten, die momentan in keiner festen Partnerschaft leben, wurden gebeten, die Wichtigkeit einer Partnerschaft generell in ihrem Leben einzuschätzen. Eine Partnerschaft wird von den Personen, die derzeit keine feste Partnerschaft haben, insgesamt als etwas weniger wichtig eingestuft, als von den Personen, die in Beziehungen sind (MW=4,73 vs. 5,52). Hierbei sind es die kinderlosen Wissenschaftlerinnen sowie die männlichen Befragten mit Kindern, die einer Partnerschaft eine höhere Bedeutung beimessen, für kinderlose Männer und Mütter liegen die Mittelwerte der Antworten unter dem Durchschnittswert für alle Befragten.

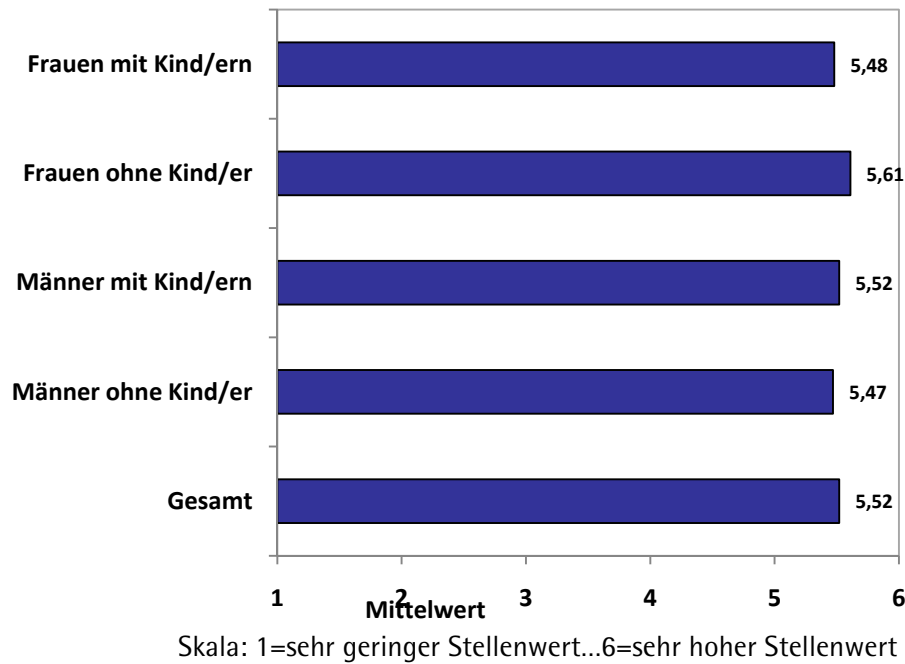


Abb. 36: Stellenwert der Partnerschaft

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Wissenschaftspartnerschaft¹⁰³

Alle Studienteilnehmenden wurden danach gefragt, in welchem Arbeitsfeld ihre Partnerin oder ihr Partner berufstätig ist. Dabei wurde deutlich, dass insgesamt 1.550 Personen der Gesamtstichprobe in einer festen Partnerschaft mit einer anderen Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler leben. Diese Wissenschaftlerpaare haben seltener Kinder als die Paare, die in verschiedenen (meist akademischen) Arbeitsfeldern tätig sind: Studienteilnehmende in einer Wissenschaftspartnerschaft sind zu 42% Eltern im Vergleich zu 55% derjenigen, die eine feste Partnerschaft mit einer Partnerin oder einem Partner mit einem anderen Beruf haben. Bei getrennter Betrachtung der Geschlechter wird deutlich, dass dieser Unterschied stärker ausgeprägt ist für die befragten männlichen Wissenschaftler: Nur 41% der Wissenschaftler mit einer Wissenschaftlerin als Partnerin (n=707) sind Vater, dagegen 61% der Männer, die eine Partnerin mit einem Beruf außerhalb der Wissenschaft haben.

Wissenschaftlerinnen in einer Wissenschaftspartnerschaft (n=825) sind zu 41% Mütter, gegenüber 47% der Wissenschaftlerinnen, die einen Partner außerhalb der Wissenschaft haben. Bei Wissenschaftlerinnen ist also der Unterschied auf relativ niedrigem Niveau sehr viel geringer.

Zusammenfassung

Die Eltern unter den Befragten fühlen eine hohe Verbundenheit mit dem Arbeitsbereich Wissenschaft, vor allem die Wissenschaftlerinnen mit Kindern stufen die Attraktivität der wissenschaftlichen Tätigkeit sehr hoch ein. Gleichzeitig schreiben diese der Work-Life-Balance von allen Teilgruppen den höchsten Stellenwert zu. Die (noch) kinderlosen Personen und insbesondere die kinderlosen Frauen sehen die Attraktivität des wissenschaftlichen Arbeitsfeldes deutlich negativer. Für die kinderlosen Wissenschaftler/innen spielt die Work-Life-Balance zwar eine wichtige, aber nicht so zentrale Rolle wie für die Eltern. Der Beruf nimmt bei allen Befragten einen großen Stellenwert ein, jedoch besonders für die Wissenschaftlerinnen. Für Väter ist der Stellenwert des Be-

¹⁰³ Der Begriff Wissenschaftspartnerschaft wird verwendet für Personen, die mit einem/einer Partner/Partnerin in dauerhafter Partnerschaft leben, der/die ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist.

rufes höher als für kinderlose Männer, ein Effekt, der sich bei den Frauen in dieser Form nicht zeigt. Auch die Kinder haben einen sehr hohen Stellenwert, für die Mütter ist dieser nochmals höher als für die Väter. Die Wissenschaftlerinnen mit Kindern räumen also parallel sowohl dem Beruf als auch den Kindern einen sehr hohen Stellenwert in ihrem Leben ein. Die Partnerschaft wird dagegen von den Vätern und von den kinderlosen Frauen als besonders bedeutsam eingestuft, während dieser Lebensbereich für die Mütter und kinderlosen Männer einen etwas geringeren Stellenwert hat. Personen der Stichprobe, die mit einem/r anderen Wissenschaftler/in in einer Partnerschaft leben, haben seltener Kinder als Personen mit Partner/in in einem anderen Berufsfeld. Dies gilt vor allem für die Männer in einer Wissenschafts-Partnerschaft, die jeweils im Vergleich innerhalb ihrer Geschlechtsgruppe nochmals seltener Vater sind als die Wissenschaftlerinnen in Wissenschafts-Partnerschaft.

9.2 Vereinbarkeit Familie und Wissenschaft

9.2.1 Belastungserleben durch Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben

Insgesamt fühlen sich 81% aller befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch den Beruf belastet, im Durchschnitt gilt dies für Frauen und Männer gleichermaßen (MW=4,38).¹⁰⁴ Bedeutsame Unterschiede werden wiederum erst bei einer differenzierten Betrachtung nach dem Vorhandensein von Kindern deutlich: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern (männlich mit MW=4,46 und weiblich mit MW=4,4) fühlen sich stärker belastet als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Kinder (männlich mit MW=4,31 und weiblich mit MW=4,37). Die befragten Männer ohne Kinder haben durchschnittlich betrachtet das geringste Belastungserleben. Das durchschnittliche Belastungserleben von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder unterscheidet sich nicht signifikant, das der Wissenschaftler mit und ohne Kinder hingegen schon (vgl. Abb. 37).

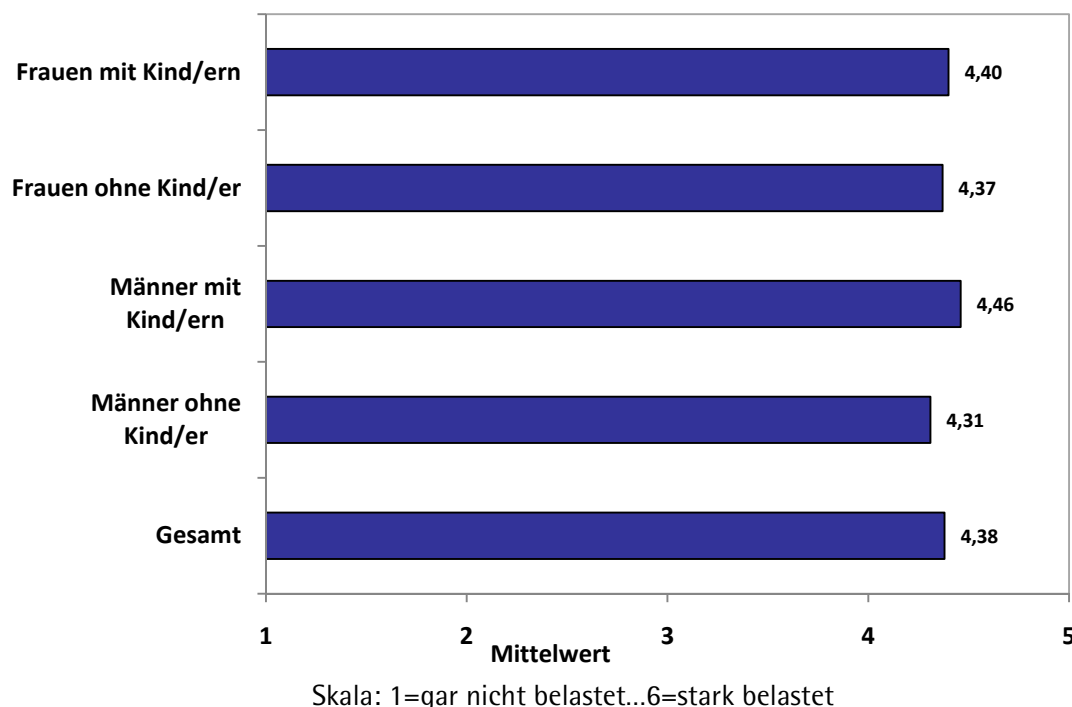


Abb. 37: Belastungsempfinden im Beruf insgesamt

¹⁰⁴ Skala: 1=gar nicht belastet...6=stark belastet.

Von den Befragten geben 63% an, „eher häufig“ bis „sehr häufig“ Anzeichen von Überarbeitung, Erschöpfung, Nervosität und Burn-Out-Symptomen zu spüren.¹⁰⁵ Mit einem deutlichen Anteilsunterschied von 70% zu 58% sind es auch hier eher die Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder, die über solche Symptome berichten. Darüber hinaus zeigt eine getrennte Betrachtung von Beschäftigten des Mittelbaus und Professorinnen und Professoren, dass sich Angehörige des wissenschaftlichen Mittelbaus insgesamt etwas häufiger erschöpft fühlen (3,81 vs. 3,74); dieser Unterschied ist jedoch nicht statistisch bedeutsam.

Betrachtet man nun die Verteilung der Durchschnittswerte zwischen Eltern und Kinderlosen getrennt nach Geschlecht, so zeigen Wissenschaftlerinnen ohne Kinder den höchsten Wert für Überarbeitung (MW=4,07). Direkt gefolgt wird diese Gruppe durch Kolleginnen mit Kindern (MW=3,99), Kollegen ohne Kinder (MW=3,67) und den Kollegen mit Kindern (MW=3,59). Demnach sind die Frauen dieser Stichprobe unabhängig von vorhandenen Kindern gegenüber Männern eher gefährdet, unter Überarbeitungssymptomen zu leiden.

Um zu überprüfen, ob bzw. von welchen spezifischen Rahmenbedingungen der Erschöpfungsgrad abhängig ist, wurden Mittelwertsvergleiche zwischen den zwei Extremgruppen der „Sehr Erschöpften“ (Werte 5 und 6) und der „Nicht Erschöpften“ (Werte 1 und 2) bzgl. möglicher Einflussvariablen durchgeführt (siehe Tabelle 36). Dabei konnten statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen den Gruppen beobachtet werden: So fühlen sich „sehr erschöpfte Wissenschaftler/innen“ deutlich stärker als die „Nicht Erschöpften“ im Privatleben durch ihren Beruf eingeschränkt und erleben entsprechend häufiger Konflikte zwischen den beiden Lebensbereichen; sie sind auch deutlich unzufriedener mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an ihrer Universität als die „Nicht-Erschöpften“.

Die „Erschöpften“ sind zudem weniger zufrieden mit dem Verlauf ihrer Karriere und messen ihrem Beruf einen größeren Stellenwert zu. Die partnerschaftliche Unterstützung bei den eigenen beruflichen Zielen scheint keinen Einfluss auf den Grad der Erschöpfung zu haben; wird jedoch nach der partnerschaftlichen Unterstützung bei den allgemeinen Lebenszielen gefragt, ist diese bei den „Erschöpften“ signifikant geringer (MW=5,0 vs. 5,21).

Tabelle 35: Mögliche Einflussvariablen und Erschöpfungssymptome (Mittelwert)

	„Erschöpfte“ Wissenschaftler/innen (Wertebereich: 5–6)	„Nicht Erschöpfte“ Wissenschaftler/innen (Wertebereich 1–2)
Einschränkungen im Privatleben	4,56	2,29
Zufriedenheit mit Möglichkeiten Vereinbarkeit an der Hochschule	3,2	4,0
Häufigkeit Konflikte Arbeit/Familie	4,75	3,34
Partnerschaftliche Unterstützung bei beruflichen Zielen	4,84	4,82
Partnerschaftliche Unterstützung bei Lebenszielen insgesamt	5,0	5,21
Zufriedenheit mit Karriereverlauf	4,1	4,61
Stellenwert des Berufes	5,2	5,01
Alter	37,9	40,3
Status (0= Mittelbau, 1=Professoren)	0,19	0,22*

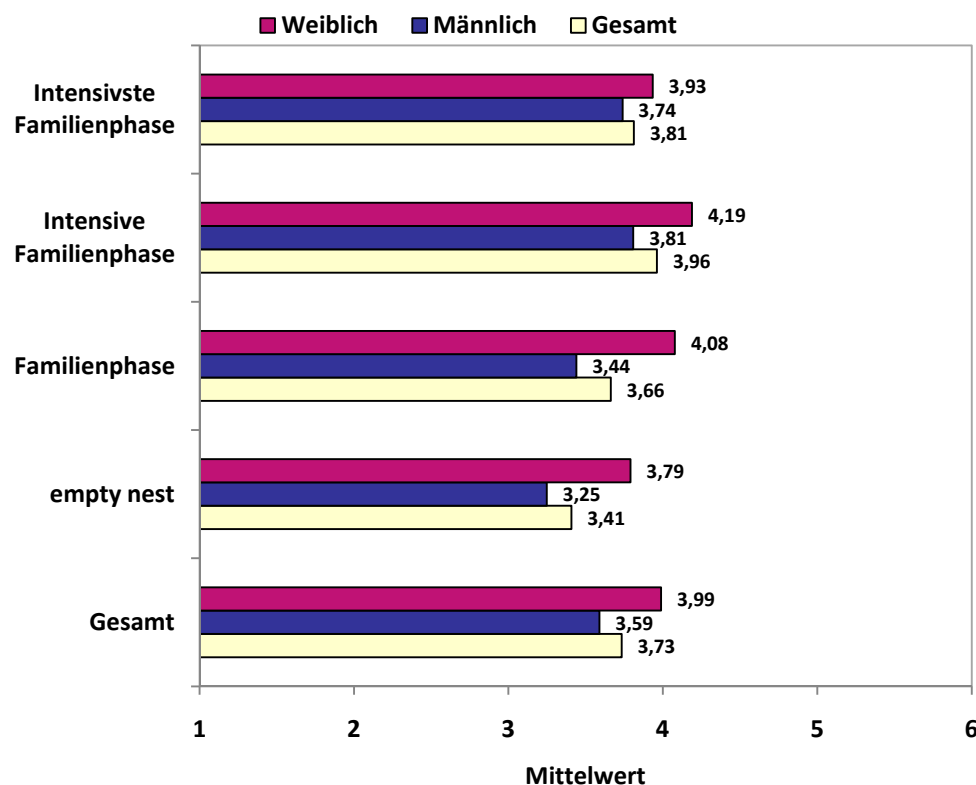
Skala: 1=gar nicht...6=sehr häufig.

Tendenziell scheint der Grad der Erschöpfung mit dem Alter abzunehmen, das Durchschnittsalter der „Erschöpften“ ist insgesamt geringer als das der „nicht Erschöpften“ (38 vs. 40 Jahre). Die Mit-

¹⁰⁵ Skala: 1=gar nicht...6=sehr häufig; Durchschnitt aller Befragten bei 3,8.

telwertunterschiede innerhalb der Geschlechtsgruppen sind ebenfalls signifikant, wenngleich nicht sehr groß: So sind die „sehr erschöpften“ Männer im Durchschnitt 39 Jahre alt, die „wenig erschöpften“ Männer 41 Jahre. Die „sehr erschöpften“ Frauen sind durchschnittlich 36 Jahre und die „wenig erschöpften“ Frauen durchschnittlich 37 Jahre alt.

Für die Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen dem Grad der Erschöpfung und der Familienphase¹⁰⁶. In den (betreuungs-) intensiven Phasen, d.h. Alter des jüngsten Kindes 0-9 Jahre, sind die mittleren Werte für Erschöpfung höher als bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit älteren Kindern. Am häufigsten erschöpft sind die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, wenn das jüngste Kind zwischen vier und neun Jahre ist (MW=4,0), etwas weniger erschöpft, wenn das jüngste Kind unter drei Jahre ist (MW=3,8). In der mittleren Familienphase (11-15 Jahre) fühlen sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler deutlich weniger erschöpft. Bei einer getrennten Betrachtung von Männern und Frauen wird deutlich, dass dies überwiegend für die Männer zutrifft, Frauen fühlen sich nur geringfügig weniger erschöpft als in früheren Familienphasen. Am wenigsten überarbeitet fühlen sich jene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern über 16 Jahren. Über alle unterschiedlichen Familienphasen sind es jeweils die Wissenschaftlerinnen, die sich häufiger erschöpft fühlen ihre männlichen Kollegen.



Skala: 1=sehr selten Erschöpfungssymptome...6=sehr häufig Erschöpfungssymptome

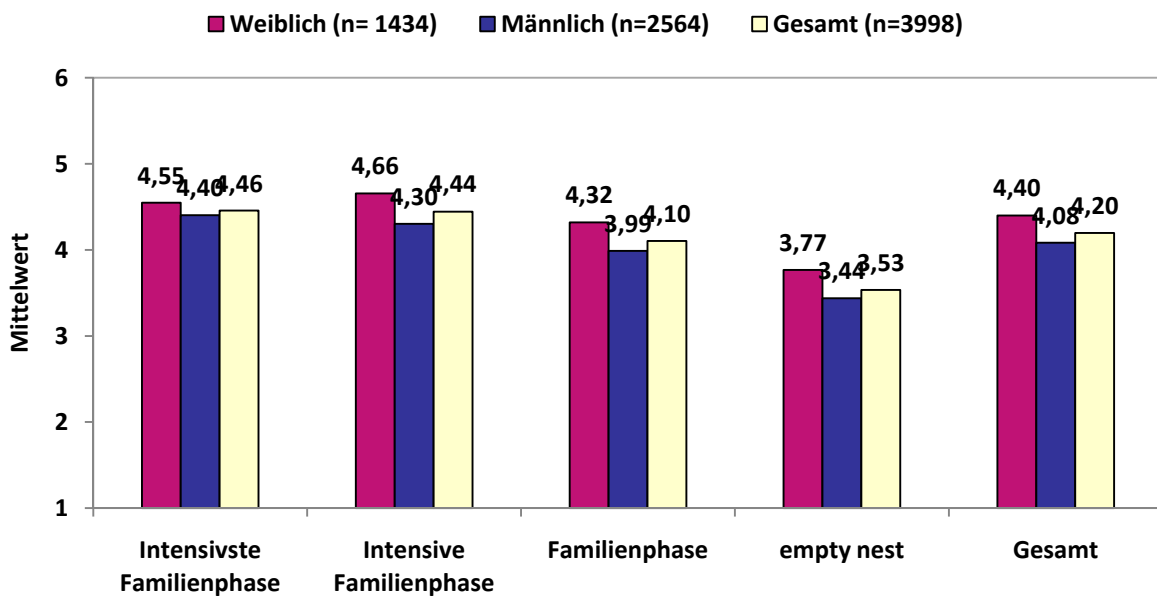
Abb. 38: Erschöpfungserleben nach Familienphase und Geschlecht

¹⁰⁶ Definition der Familienphasen: intensivste Familienphase (jüngstes Kind 0-3 Jahre), intensive Familienphase (jüngstes Kind 4-9 Jahre), Familienphase (jüngstes Kind 10-15 Jahre), (beginnendes) empty nest (jüngstes Kind 16 +).

Belastung durch die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden auch nach ihrem Belastungsgefühl durch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befragt. Die durchschnittliche Wertung in der Gesamtstichprobe liegt bei 4,0, was einem deutlichen Belastungserleben entspricht.¹⁰⁷ Differenziert betrachtet liegt die stärkste Belastung bei den Wissenschaftlerinnen mit Kindern (MW=4,4), gefolgt von den männlichen Kollegen mit Kindern (MW=4,08), den Kolleginnen ohne Kinder (MW=3,87) und am geringsten belastet fühlen sich im Durchschnitt die männlichen Wissenschaftler ohne Kinder. Die relativ hohe Differenz in den Durchschnittswerten zwischen Wissenschaftlerinnen mit Kindern und männlichen Wissenschaftlern mit Kindern beruhen auf der weit überdurchschnittlichen Häufigkeit (21,6%), mit der die Wissenschaftlerinnen mit Kindern die Kategorie „sehr stark belastet“ wählten.

Die Belastungswerte bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern variieren mit der Familienphase und nehmen mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes ab (siehe Abb. 39). Die höchste Belastung durch Vereinbarkeit findet sich in den beiden familienintensiveren Phasen (Alter jüngstes Kind 0-3 und 4-9 Jahre), hierbei liegen die mittleren Werte der Belastung mit jeweils 4,45 stark über dem Durchschnittswert für alle Befragten mit Kindern. Die Belastung der Befragten mit jüngstem Kind im Alter von 10-15 Jahren ist mit einem Mittelwert von 4,1 signifikant geringer. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern ab 16 Jahren haben *mit Abstand* die geringste Belastung (MW=3,53). In allen unterschiedenen Familienphasen mit Ausnahmen der intensivsten Familienphase (0-3 Jahre) sind es jeweils die Wissenschaftlerinnen, die sich deutlich stärker belastet fühlen als ihre männlichen Kollegen.



Skala: 1=gar nicht belastet ... 6= sehr stark belastet

Abb. 39: Belastungserleben nach Familienphase und Geschlecht

Belastungserleben und Einkommen

Ein vermuteter Zusammenhang zwischen Belastung durch Vereinbarkeit und dem Einkommen ließ sich nicht bestätigen. Vergleicht man die mittleren Werte des Einkommens von „gering belasteten“

¹⁰⁷ Skala: 1=gar nicht belastet...6=stark belastet.

Personen (Kategorie 1 und 2) und „stark Belasteten“, so zeigt sich zunächst, dass „gering Belastete“ im Mittel ein signifikant höheres Einkommen haben (5,83 vs. 5,38).

Allerdings könnte es sich hierbei auch um einen Scheineffekt handeln, da die Belastung durch die Vereinbarkeit auch von der Familienphase abhängig ist. So nimmt mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes die Belastung ab und gleichzeitig ist davon auszugehen, dass auch das Einkommen im Laufe der Zeit ansteigt. Eine zusätzliche Überprüfung getrennt nach Familienphasen (siehe Tabelle 36) bestätigt diese Vermutung.

Tabelle 36: Belastung durch Vereinbarkeit in Abhängigkeit von Familienphase und Einkommen

Familienphase ¹⁰⁸	Mittelwert für Netto-Haushaltseinkommen (Monat) ¹⁰⁹	
	Belastung durch Vereinbarkeit „Gering“	Belastung durch Vereinbarkeit „Hoch“
Intensivste Familienphase	5,03	5,01
Intensive Phase	5,48	5,46
Familienphase	6,60	5,85
(Beginnendes) Empty Nest	6,21	6,13
Gesamt	5,83	5,38
n	563	1.901

N=2.464

Vergleicht man die Mittelwerte der monatlichen Netto-Haushaltseinkommen zwischen „gering“ und „stark“ Belasteten innerhalb der unterschiedenen Familienphasen, so zeigen sich zumindest in den beiden frühen Familienphasen keine relevanten Einkommensunterschiede zwischen den beiden Gruppen. Erst ab der sogenannten (beginnenden) empty nest Familienphase (jüngstes Kind 10-15 Jahre) haben „gering Belastete“ ein deutlich höheres Einkommen (6,60 vs. 5,85). In der späten Familienphase ist dieser Unterschied weniger stark ausgeprägt (6,21 vs. 6,13).

Einschränkungen in Beruf und Privatleben

Es wurde ebenfalls erfragt, in welchem Ausmaß der Beruf das Leben im familiären oder privaten Bereich einschränkt. Gruppenübergreifend betrachtet wird diese Frage mit einem Durchschnittswert von 3,87 eher indifferent mit Tendenz zur Antwortkategorie „fühle mich eingeschränkt“ bewertet.¹¹⁰ Tendenziell fühlen sich männliche Wissenschaftler mit Kindern durch den Beruf vergleichsweise am meisten eingeschränkt (MW=3,96), gefolgt von den Wissenschaftlerinnen mit Kindern (MW=3,91), den Wissenschaftlerinnen ohne Kinder (MW=3,86) und zuletzt von den männlichen Kollegen ohne Kinder, die sich auf dieser Skala mit durchschnittlich 3,7 bewerten. Bemerkenswerterweise sind es bei der extremen Bewertung überdurchschnittlich häufig Wissenschaftlerinnen ohne Kinder (11%), die sich durch den Beruf „sehr eingeschränkt“ fühlen. Dabei handelt es sich häufiger um Frauen mit eindeutigen oder ambivalentem Kinderwunsch (21% der Frauen und 13% der Männer). Es ist daher zu vermuten, dass sich die erlebte Einschränkung des privaten Lebens durch den Beruf bei den Frauen stärker als bei den Männern auf die Umsetzung eines (latenten) Kinderwunsches bezieht.

Eine weitere Analyse zeigt, dass die Bewertung des Ausmaßes der erlebten Einschränkungen im Privatleben durch den Beruf auch vom „Erschöpfungsgrad“ der Befragten abhängt.

¹⁰⁸ Definition der Familienphasen: intensivste Familienphase (jüngstes Kind 0-3 Jahre), intensive Familienphase (jüngstes Kind 4-9 Jahre), Familienphase (jüngstes Kind 10-15 Jahre), (beginnendes) empty nest (jüngstes Kind 16 +).

¹⁰⁹ Einkommen ist gruppiert erfasst worden: Kategorie 1=bis zu 1.000 Euro...Kategorie 12=über 10.000 Euro.

¹¹⁰ Skala: 1=gar nicht eingeschränkt...6=sehr eingeschränkt.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die angeben, „häufig“ bis „sehr häufig“ Anzeichen von Überarbeitung zu spüren, fühlen sich auch deutlich häufiger in ihrem familiären oder privaten Bereich eingeschränkt.

Die Studienteilnehmenden wurden ebenfalls gefragt, inwieweit familiäre Verantwortlichkeiten der eigenen beruflichen Karriere hinderlich (gewesen) seien. 74% aller Befragten sehen in der familiären Verantwortung und deren Verpflichtungen grundsätzlich kein Hindernis für die eigene berufliche Karriere. Für kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler trifft dies erwartungsgemäß deutlich häufiger zu als für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern (88% vs. 57%). Am stärksten eingeschränkt in ihrer beruflichen Entwicklung fühlen sich die Wissenschaftlerinnen mit Kindern (MW für Mütter: 3,7 vs. MW für alle Befragten: 2,3).¹¹¹

Zusammenfassung

Die Eltern der Stichprobe fühlen sich durch die Vereinbarung von Beruf- und Privatleben stärker belastet als die Kinderlosen, wobei sich Frauen mit und ohne Kinder in ihrem Belastungserleben nicht signifikant voneinander unterscheiden. Interessanter Weise zeigen die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder die höchste durchschnittliche Überarbeitungssymptomatik, gefolgt von den Frauen mit Kindern. Frauen sind also unabhängig von Mutterschaft häufiger überarbeitet als ihre männlichen Kollegen. Extremgruppenvergleiche bzgl. der Erschöpfungssymptomatik verweisen auf die Rolle der Konflikthaftigkeit zwischen Beruf- und Privatleben, Vereinbarkeitsoptionen an der Universität, der Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf, Stellenwert des Berufes sowie dem Alter und der Familienphase für eine Erschöpfungssymptomatik. Über alle Familienphasen betrachtet sind es jeweils die Mütter, die sich stärker erschöpft fühlen. Die Wissenschaftlerinnen mit Kindern weisen auch die höchsten durchschnittlichen Belastungswerte für die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben auf. Starke Einschränkungen im Privatleben durch den Beruf erleben in besonderer Weise die kinderlosen Wissenschaftlerinnen mit vorhandenem oder ambivalentem Kinderwunsch, dies sind auch die besonders ‚erschöpften‘ Personen der Stichprobe.

9.2.2 Zufriedenheit mit Work-Life-Balance und Vereinbarkeit Universität

Die Zufriedenheit mit der derzeitigen Balance von Arbeits- und Privatleben wurde mit einem Durchschnittswert von 3,67 in der Gesamtstichprobe als eher positiv bewertet.¹¹² Elternschaft erweist sich hier als ein positiver Prädiktor: Eltern sind insgesamt deutlich zufriedener als kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (3,81 vs. 3,54), dies gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. Etwas weniger zufrieden sind die männlichen Kollegen ohne Kinder (MW=3,61) und am wenigsten zufrieden sind die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder mit einer Durchschnittswertung von 3,47 (vgl. Abb. 40).

¹¹¹ Skala: 1=stimme überhaupt nicht zu...6=stimme voll und ganz zu.

¹¹² Skala: 1=gar nicht zufrieden...6=voll und ganz zufrieden.

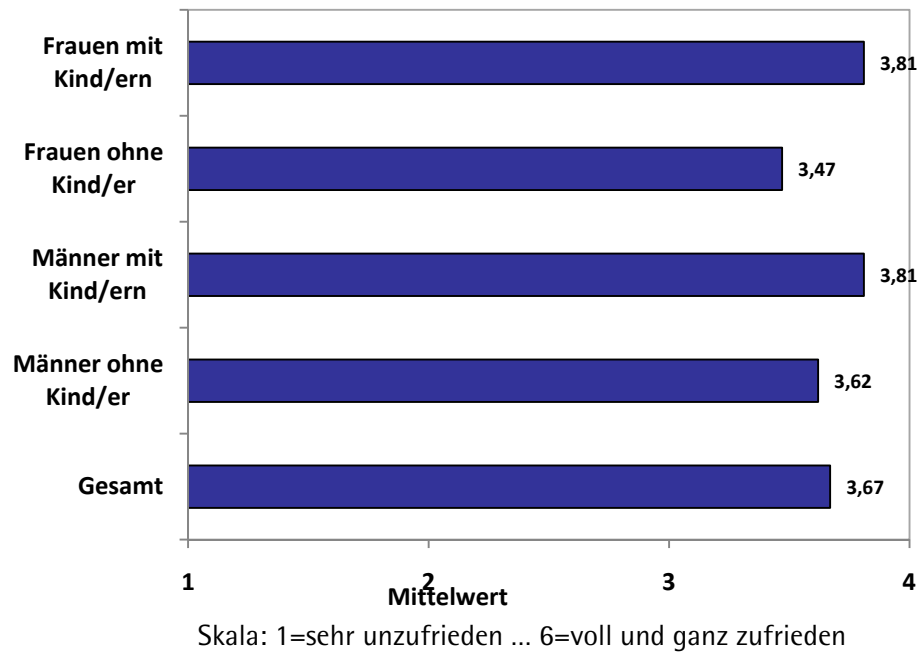


Abb. 40: Zufriedenheit mit Work-Life-Balance nach Elternschaft und Geschlecht

Zufriedenheit mit Work-Life-Balance bei Eltern

Ein Vergleich der mittleren Werte der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern gruppiert nach Familienphase und Geschlecht lässt folgende Unterschiede erkennen: Die höchste Zufriedenheit haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern älter als 15 Jahre (MW=4,24), gefolgt von den Eltern der 10-15-jährigen (MW=3,77) sowie den Eltern der unter 3-jährigen (MW=3,7). Am wenigsten zufrieden sind jene mit Kindern zwischen vier und neun Jahren (MW=3,59) (vgl. Abb. 41)..

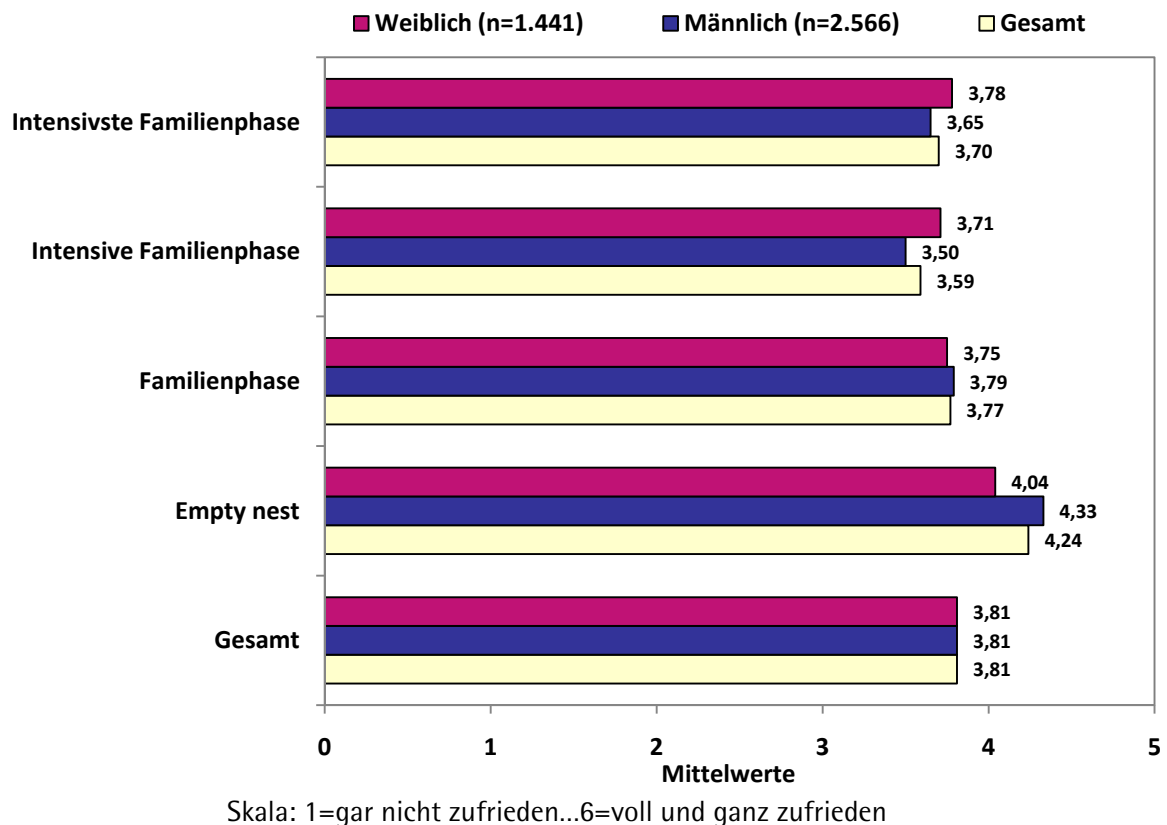


Abb. 41: Zufriedenheit mit Balancierung von Arbeits- und Privatleben nach Familienphase und Geschlecht

Zufriedenheit mit Möglichkeiten der Vereinbarkeit an eigener Universität

Alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden nach ihrer Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familien- und wissenschaftlicher Arbeit an ihrer Hochschule gefragt. Etwa ein Viertel der Befragten gibt an, „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ zu sein, etwa die Hälfte der Befragten gab Antworten im mittleren Wertebereich („eher zufrieden“ bis „eher nicht zufrieden“) und ein weiteres Viertel ist „nicht zufrieden“ bis „gar nicht zufrieden“ (MW Gesamt: 3,51).

Dabei sind es bemerkenswerterweise die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern, die eine positivere Einschätzung der Möglichkeiten gaben als die Kinderlosen (3,67 vs. 3,31), wobei die Väter eine größere Zufriedenheit aufweisen als die Mütter (3,71 vs. 3,61). Auch innerhalb der kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind es die Männer, die sich zufriedener zeigten (3,57 vs. 3,07).

Betrachtet man nur jene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern und unterscheidet zusätzlich verschiedene Familienphasen, so zeigt sich, dass die Personen mit kleinen Kindern (jüngstes Kind 0-3, 4-9 Jahre) tendenziell unzufriedener mit den angebotenen Möglichkeiten sind als jene mit größeren Kindern (über zehn Jahre). Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Zufriedenheit lassen sich nur bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit jüngsten Kindern älter als neun Jahre erkennen, hier sind es die Wissenschaftlerinnen, die weniger zufrieden sind als ihre Kollegen. In intensiveren Familienphasen unterscheiden sich die mittleren Werte von Männern und Frauen hinsichtlich der Zufriedenheit mit den Angeboten ihrer Hochschule zur Unterstützung der Vereinbarkeit nicht wesentlich.

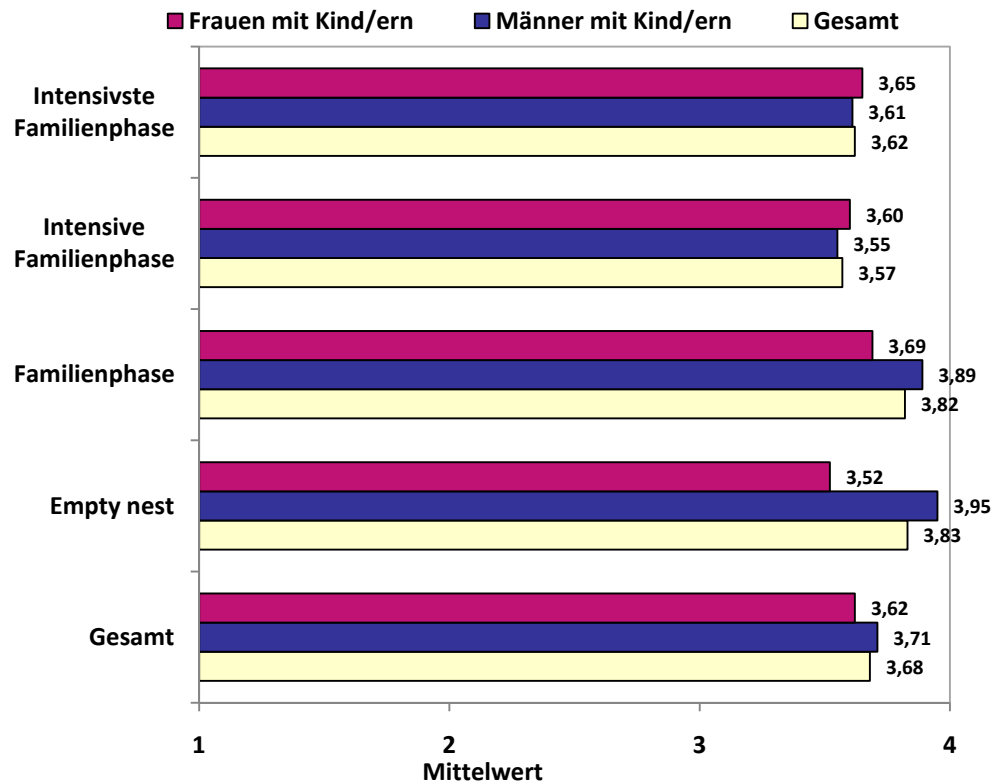


Abb. 42: Zufriedenheit mit Vereinbarkeit an Universität und Familienphase nach Geschlecht

Dabei hat die Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder offenbar keinen Einfluss auf die Zufriedenheit mit den von der Hochschule angebotenen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit. Die Mittelwerte zwischen den einzelnen Gruppen unterscheiden sich nicht signifikant.

Schaut man sich nur jene Befragten der beiden extremen Pole der Antwortkategorien („Zufriedene“ und „Nicht Zufriedene“) hinsichtlich verschiedener Merkmale wie Alter, Status, Zufriedenheit mit Partnerschaft und Familienphase genauer an, so ergibt sich folgendes Bild:

Mit steigendem Alter der Befragten (und somit auch mit steigendem Alter der Kinder, s.o.) nimmt die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit zu ($r=0,09^{**}$).

Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit steigt mit zunehmendem Status. Der mittlere Wert für Status (0=Mittelbau, 1=Professorinnen und Professoren) ist in der Gruppe der „Zufriedenen“ deutlich höher.

Die mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit „Zufriedenen“ sind auch deutlich zufriedener mit ihrer Partnerschaft als die „Unzufriedenen“ (5,4 vs. 5,17).

Die Zufriedenen befinden sich eher in fortgeschrittenen Familienphasen (mit älteren Kindern) als die „Nicht Zufriedenen“ (Mittelwertunterschiede für Familienphase: 2,84 vs. 3,05; Unterschied signifikant).

Es sind also vor allem die ‚jungen Eltern‘, die in niedrigen und mittleren Positionen in der Wissenschaft tätig sind, die mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit an ihrer Universität nicht zufrieden sind. In den Interviews wurden daneben jedoch auch Beispiele sehr positiver Bewertungen des unmittelbaren Arbeitsumfeldes deutlich:

„Wir können das mit der Universität sag ich mal sehr einfach hinbekommen, dass sie sagen, ok wir akzeptieren das, dass ihr mal ein Jahr dreiviertel oder halb oder so arbeitet. Das ist eigentlich an dieser

Universität..., da muss man auch die Universität mal loben, sie ist da sehr bemüht die Universität X., hat auch eine hervorragende Gleichstellungsbeauftragte und hat eine ganze Reihe Programme, die durchgezogen werden. (...) Wir haben auch in unserer Abteilung, wenn Sie unsere Abteilung angucken, haben wir sag ich mal in den leitenden Positionen, das sind alle die Mitarbeiter, die halt langfristig in der Regel fest beschäftigt sind, haben wir im Augenblick wirklich mehr Arbeitsgruppenleiter, die Frauen sind als Männer – und alle haben entweder Kinder, oder kriegen gerade ein Kind. Also das geht im Prinzip schon. Und die Forschungsleistung ist, würd ich sagen, trotzdem bestimmt nicht schlechter als die von anderen Instituten.“ (Professor, 42J., verheiratet, zwei Kinder).

Andererseits wurden mehrheitlich von einer Negierung oder Abwertung der Vereinbarkeitsthematik im unmittelbaren Arbeitsumfeld berichtet:

Also die anderen Gruppenleiter hier bei mir, das sind, also ich bin hier in einer Abteilung mit noch vier Gruppenleitern und Direktor, und da haben zwei ein Kind, da bleibt die Frau komplett zuhause, und die anderen haben keinen Partner. Und in den anderen Abteilungen ist das ähnlich, also entweder die Frau bleibt zuhause mit den Kindern, oder bei den Direktoren, da ist es entweder so, die haben keinen Partner, keine Kinder, oder eben die Kinder sind schon so alt, die dann sowieso draußen sind, und dann geht die Frau auch wieder..., sucht sich irgendeine Beschäftigung, sag ich mal. Also die sind auch oft studiert und hoch ausgebildet und auch promoviert sogar, aber das was sie dann an Beschäftigung kriegen ist in keinsten Weise äquivalent zu dem, was der Partner hat. (...) Und da gibt's nun wirklich also überhaupt keine Hilfe. (...) Da gibt's jetzt nicht irgendwie Informationen oder dass jemand Ahnung hätte und das Problem kennen würde, das gibt's einfach nicht.“ (Wissenschaftler, promoviert, 34 J., ein Kind, alleinerziehend)

Zusammenfassung

Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance wurde insgesamt verhalten positiv bewertet, wobei Eltern deutlich zufriedener sind als kinderlose Wissenschaftler/innen. Von den Eltern haben die beste Einschätzung ihrer Work-Life-Balance die Eltern mit Kindern über 15 Jahren, die ungünstigste haben Eltern mit Kindern zwischen vier und neun Jahren. Befragt nach der Zufriedenheit mit den Vereinbarkeitsoptionen an ihrer Universität zeigten sich signifikante Unterschiede zwischen den kinderlosen und den Eltern, wobei die Kinderlosen die Vereinbarkeitsoptionen negativer bewerteten als die befragten Eltern. Innerhalb der Gruppe der Eltern waren die Väter mit den Optionen zufriedener als die Mütter. Eltern kleiner Kinder sind unzufriedener als jene mit größeren Kindern. Extremgruppenvergleiche zwischen sehr zufriedenen und sehr unzufriedenen Personen verweisen auf Zusammenhänge mit dem Alter, dem Status, der Partnerschaftsqualität und dem Alter der Kinder.

9.2.3 Problematische Work-Life-Balance und Ausstieg aus der Wissenschaft

Die Option, die Institution aufgrund einer problematischen Work-Life-Balance zu verlassen¹¹³, wird von knapp 70% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler abgelehnt, 45% lehnen dies sogar strikt ab.

Trotz der zum Teil erheblichen Belastung wird die Überlegung, die Institution aufgrund der Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit zu verlassen, mehrheitlich zurückgewiesen (MW=2,54)¹¹⁴. Am ehesten haben die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder über einen Wechsel ihrer Institution aufgrund von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit nachgedacht (MW=2,74), gefolgt von den Kolleginnen mit Kindern (MW=2,65). Ihre wissenschaftliche Institution aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen zu verlassen ist also vor allem eine Überlegung, die bei den weiblichen wissenschaftlich Beschäftigten anzutreffen ist. Dass hier die Wissenschaftlerinnen ohne Kinder noch deutlicher zustimmen, kann in Zusammenhang mit der Altersverteilung der Stichprobe stehen und

¹¹³ Andere Gründe für Ausstieg aus der Wissenschaft vgl. Kap. 8.3.2

¹¹⁴ Skala: 1=stimme überhaupt nicht zu...6=stimme voll und ganz zu.

als Reaktion auf antizipierte Schwierigkeiten der Vereinbarkeit verstanden werden. Diese Annahme wird gestützt durch den beobachteten leichten Effekt eines vorhandenen Kinderwunsches bei kinderlosen Wissenschaftlerinnen auf die Überlegung, die Institution wegen einer problematischen Work-Life-Balance zu verlassen. Frauen mit einem Kinderwunsch (MW=2,8) sind, obgleich ebenfalls auf einem niedrigen Niveau, im Durchschnitt doch eher bereit, die Institution zu wechseln als ihre Kolleginnen, die keinen Kinderwunsch (MW=2,34) hegen oder in dieser Frage noch eine ambivalente Haltung (MW=2,67) haben. Bei den männlichen Wissenschaftlern findet die Überlegung eines Ausstiegs aus der Institution die stärkste Zustimmung bei Männern ohne Kinder (MW=2,5). Am wenigsten beschäftigten sich die männlichen Wissenschaftler mit Kindern (MW=2,37) mit Ausstiegsgedanken.¹¹⁵ Es sind vor allem diejenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die sich durch die *Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie* stark belastet fühlen, die der Überlegung, die Wissenschaft zu verlassen, signifikant stärker zustimmen (Zustimmung zu Ausstiegsüberlegungen bei stark Belasteten MW=3,32 vs. MW=1,59 bei den wenig Belasteten).

Auch die Familienphase scheint einen Einfluss zu haben auf die Überlegung, aufgrund einer problematischen Work-Life-Balance die Institution zu verlassen. Insbesondere in familienintensiven Phasen (jüngstes Kind 0-3 und 4-9 Jahre) stimmen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern dieser Überlegung stärker zu als in Phasen mit größeren Kindern (jüngstes Kind >9 Jahre). Für Wissenschaftlerinnen mit sehr kleinen Kindern (jüngstes Kind 0-3 Jahre) scheint diese Überlegung stärker im Raum zu stehen als für ihre männlichen Kollegen (MW=2,81 vs. 2,59, $p < 0,05$). Männer und Frauen mit jüngstem Kind im Alter zwischen vier und neun Jahren unterscheiden sich diesbezüglich weniger stark (MW=2,75 vs. 2,7 n.s.).

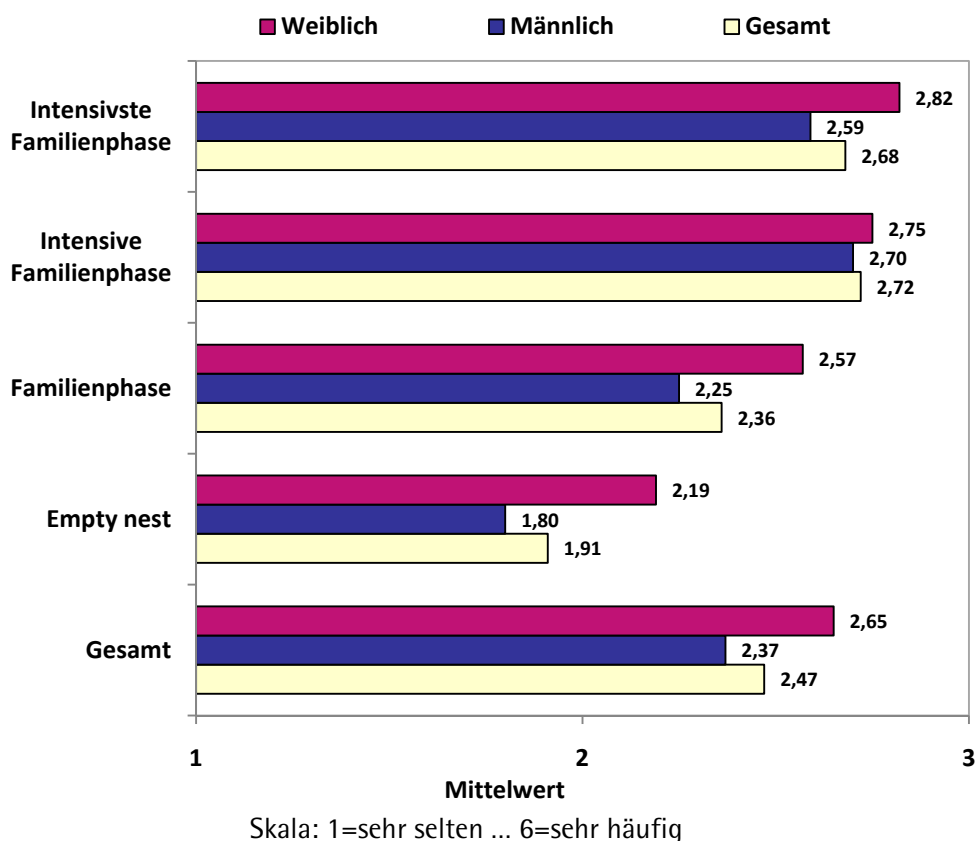


Abb. 43: Ausstiegsgedanken aus der Wissenschaft aufgrund problematischer Work-Life-Balance

¹¹⁵ Wie bereits mehrfach genannt, handelt es sich bei den männlichen Wissenschaftlern mit Kindern um die Gruppe mit dem höchsten beruflichen Status und höchstem Durchschnittsalter.

Vereinbarkeitsoptionen aus Sicht der Professor/inn/en

Aufgrund der Annahme, dass Professorinnen und Professoren über eine entsprechende Bewertungskompetenz verfügen, wurde diese Personengruppe danach gefragt, ob sich die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familienverantwortung im Laufe der Zeit verändert habe. Hier waren 46% der Ansicht, dass sie leichter geworden sei, 37% gaben an, dass sie sich kaum verändert habe und 18% aller Professorinnen und Professoren, die hierzu eine Aussage machten ($n=1.229$), meinten, sie sei über die zeitliche Entwicklung hinweg schwieriger geworden. Mit 74% wird von der Professorenschaft ebenfalls mit deutlicher Mehrheit bejaht, dass ihr weiblicher wissenschaftlicher Nachwuchs im Vergleich zu männlichen Nachwuchswissenschaftlern insgesamt mit größeren Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert sei. Hier sind es häufiger noch die Professorinnen als die Professoren, die eine solche Auffassung zum Ausdruck bringen (85% gegenüber 70%).

Zufriedenheit mit Beziehung zu Kindern

Eine übergroße Mehrheit der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hat eine gute oder sehr gute Beziehung zu ihren Kindern (84%). Dies geben 92,7% der Wissenschaftlerinnen gegenüber 84,4% der Wissenschaftler an. Der Wert der mittleren Zufriedenheit für alle Befragten liegt bei 5,3. Positiv auf die Beurteilung der Beziehung zu den Kindern scheint sich ein geringerer allgemeiner Erschöpfungsgrad der Befragten auszuwirken. Die „wenig erschöpften“ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind deutlich zufriedener mit der Beziehung zu ihren Kindern als die „sehr erschöpften“ (5,48 vs. 5,21). In beiden Gruppen sind es jeweils die Wissenschaftler, die weniger zufrieden sind mit der Beziehung zu ihren Kindern als die Wissenschaftlerinnen.

Auch die Anzahl der geleisteten Wochenarbeitsstunden wirkt sich auf die Bewertung der Zufriedenheit aus. So liegt die wöchentliche Arbeitszeit der „Zufriedenen“ deutlich unter der der „Unzufriedenen“.

Tabelle 37: Zufriedenheit der Beziehung zu den Kindern und durchschnittliche Arbeitszeit

	Stunden pro Woche (Mittelwert)	N
Gar nicht zufrieden	52,67	12
	55,57	44
	52,45	85
	50,19	363
	47,37	1.451
Voll und ganz zufrieden	45,46	2.027
Gesamt	46,87	3.982

Die Bewertung der Beziehung zu ihren Kindern variiert leicht zwischen den Familienphasen, in denen sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befinden. Sie ist am höchsten in der familienintensivsten Phase mit sehr kleinen Kindern (0–3 Jahre, MW=5,4), in den beiden mittleren Phasen (jüngstes Kind 4–9, 10–15) ist sie am geringsten. Bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit jüngsten Kindern älter als 15 Jahre ist sie wieder etwas höher und entspricht etwa dem Durchschnittswert für alle Befragten (MW=5,33).

Konflikte zwischen Beruf und Verantwortung für Kinder

Fast drei Viertel der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern geben an, „sehr häufig“ bis „eher häufig“ Konflikte zwischen den Anforderungen der Arbeit an der Hochschule und der Verantwortung für ihre Kinder zu erleben (MW=4,11). Ein solches Konflikterleben wird überdurchschnittlich häufig von Müttern berichtet (80% zu 65%).

Die Häufigkeit des Konflikterlebens steht (ebenfalls) in Zusammenhang mit dem Alter des jüngsten Kindes. Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, deren jüngstes Kind unter zehn Jahren ist, berichten deutlich häufiger von Konflikten als jene mit älteren Kindern. Dabei scheinen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern zwischen vier und neun Jahren noch häufiger Konflikte zu erleben, als die Eltern von unter Dreijährigen, der Unterschied ist jedoch statistisch nicht signifikant (4,39 vs. 4,49). In späteren Familienphasen nimmt das Konflikterleben weiter ab. Beträgt der durchschnittliche Wert bei Eltern, deren jüngstes Kind zwischen zehn und 15 Jahren ist, noch 4,1, so sinkt er bei Eltern, deren jüngstes Kind älter als 15 Jahre ist, auf 3,21.

Zusammenfassung

Überlegungen, die Wissenschaft aufgrund einer schwierigen Work-Life-Balance zu verlassen, werden mehrheitlich zurückgewiesen. Am häufigsten denken Wissenschaftlerinnen ohne Kinder über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nach, gefolgt von Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Bei den Eltern sind es vor allem diejenigen, die sich durch die Vereinbarkeit stark belastet fühlen, die über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nachdenken. Die Beziehung zu den Kindern wird von der weit überwiegenden Mehrheit der Eltern als sehr zufriedenstellend beschrieben. Eltern mit einer weniger zufriedenstellenden Beziehung zu den Kindern sind häufiger in der Gruppe der ‚stark erschöpften‘ zu finden. Die Väter sind insgesamt weniger zufrieden mit der Beziehung zu ihren Kindern als die Mütter, die wiederum häufiger von konkreten Konflikten zwischen beiden Lebensbereichen berichten. Professorinnen und Professoren der Stichprobe vertreten nur zur knapp der Hälfte die Ansicht, dass aus ihrer Sicht die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie im Vergleich zu früher heute leichter geworden sei. Die überwiegende Mehrheit der Professorenschaft beobachtet bei ihrem eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs bei den Frauen deutlich stärkere Vereinbarkeitsprobleme als bei den männlichen Nachwuchswissenschaftlern.

9.3 Unterstützungen bei Vereinbarkeit

Um die aktuelle Situation der Vereinbarkeit von Wissenschaft und familiären Pflichten zu erfassen, wurden die Studienteilnehmenden mit Kindern danach gefragt, was sie im Hinblick auf Vereinbarkeit allgemein als besonders unterstützend empfinden/empfanden. Desweiteren wurde erfragt, in welcher Hinsicht sie sich konkret von ihrer Hochschule bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt fühlen oder fühlten.

Über drei Viertel der befragten Eltern (82%) gab an, dass sie die Unterstützung durch die Partnerin bzw. den Partner besonders hilfreich war. Diese Antwort wurde etwas häufiger von Männern gegeben. Ein etwas kleinerer Teil (70%) nannte flexible Arbeitszeiten als sehr nützlich, hierbei dominieren die Frauen etwas (siehe Tabelle 38).

Knapp 60% der Wissenschaftlerinnen mit Kindern bewerten gute Betreuungseinrichtungen als sehr unterstützend – diese Antwort wird lediglich von 22% der Wissenschaftler gegeben, möglicherweise, weil diese in geringerem Maße hauptverantwortlich für die Betreuung der Kinder sind. Von ihrem sozialen Umfeld fühlt sich mit 46% ebenfalls ein großer Teil der Wissenschaftlerinnen bei der Vereinbarkeit beider Bereiche unterstützt, von Wissenschaftlern wurde dies deutlich seltener berichtet (33%). Rund 22% erfahren bzw. erfuhren Unterstützung von Seiten der Kolleginnen und Kollegen, dies geben Männer und Frauen gleichermaßen an. Ein etwas größerer Anteil der befragten Frauen (26%) fühlt sich auch von Vorgesetzten unterstützt, Männer berichten dies nur zu 19%.

Tabelle 38: Unterstützung bei Vereinbarkeit (Angaben in %)

	Mütter	Väter	Gesamt (Eltern)
Unterstützung durch Partner/in	75,1	85,3	81,6
Flexible Arbeitszeiten	73,6	67,4	69,7
Gute Betreuungsmöglichkeiten	58,0	21,8	41,2
Unterstützung durch soziales Umfeld	46,3	33,0	37,8
Unterstützung durch Kollegen/innen	22,4	22,0	22,2 (n.s.)
Unterstützung durch Vorgesetzte	26,2	18,9	21,5
Sonstiges*	2,8	5,9	3,9
Gar nichts	3,6	2,0	3,0 (**)

N= 4.027, Mehrfachantworten möglich

* z.B. Eltern/Schwiegereltern, Kinderfrau

Weitere 3% der Wissenschaftlerinnen und 6% der Wissenschaftler nennen unter „Sonstiges“ überwiegend die folgenden Faktoren: Kinderbetreuung durch Tagesmutter, Au Pair, Großeltern/Familie, Haushaltshilfe, Planbarkeit/Jobsicherheit, flexible Arbeitszeit bei Bedarf, sowie das Arbeiten von zu Hause aus (Home Office).

Unterstützung bei Vereinbarkeit durch Hochschule

Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit (55%) und des Arbeitsortes (43%), d.h. bei Bedarf von zu Hause arbeiten zu können, wird von den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern am häufigsten als hilfreiche Maßnahme ihrer Universität genannt. Diese Möglichkeiten nehmen Mütter häufiger in Anspruch als Väter. Hierbei ist jedoch noch nicht eindeutig, ob diese Maßnahmen von Vätern seltener nachgefragt oder ihnen seltener gewährt werden als den Wissenschaftlerinnen.

Etwa ein Viertel der befragten Eltern gibt an, Ermutigung und Verständnis von ihrem Arbeitsumfeld bezüglich der Vereinbarkeitsprobleme erfahren zu haben. Männer und Frauen gaben dies etwa gleichhäufig an. 20% der Befragten berichten von einer Kinderbetreuungsmöglichkeit an der Hochschule. Gute Rückkehrmöglichkeiten wurden von rund 15% der befragten Eltern als Unterstützungsmaßnahme genannt, mit 28% zu 9% berichteten Mütter deutlich häufiger als Väter von einem solchen Angebot – dieser Anteilsunterschied ist möglicherweise durch die überproportionale Inanspruchnahme von Elternzeit bzw. Abwesenheit durch Elternzeit und Kinderbetreuung durch die Mütter erklärbar. Weitere etwa jeweils 10% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern nannten zudem als unterstützende Maßnahmen die Abnahme von Arbeiten durch Kolleginnen, Kollegen oder Vertretungen, Angebote, um während der Elternzeit in engem Kontakt mit der Hochschule zu bleiben (Teilzeit, Weiterbildungen, Einladungen zu Konferenzen, stetigem Informationsaustausch mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten) sowie die Möglichkeit, das Kind mit zur Arbeit zu nehmen. Auch diese Maßnahmen sind deutlich häufiger von Müttern genannt worden als von Vätern.

Lediglich rund 10% der befragten Eltern fühlen sich durch Informationen und Beratung zu Möglichkeiten zur Vereinbarkeit durch die Hochschule unterstützt.

Immerhin ein Viertel der Eltern fühlen sich jedoch bei Vereinbarkeit von Beruf und Familie überhaupt nicht von ihrer Hochschule unterstützt. Diese Antwort ist überdurchschnittlich häufig von Vätern gegeben worden (31% vs. 14%).

Tabelle 39: Unterstützung bei der Vereinbarkeit durch Universität/Arbeitsumfeld (Angaben in %)

	Mütter	Väter	Gesamt (Eltern)
Flexible Arbeitszeiten	64,9	48,6	54,5
Flexibilität des Arbeitsortes (bei Bedarf zu Hause)	53,2	36,8	42,7
Ermutigung, Verständnis von Arbeitsumfeld	28,3	25,6	26,5
Gar keine Unterstützung	13,7	30,9	24,7
Kinderbetreuung an Hochschule	20,7	19,0	19,6
Gute Rückkehrmöglichkeiten	27,8	8,5	15,4
Möglichkeit Mitnahme Kind zur Arbeit	19,1	9,4	12,9
Abnahme von Arbeiten durch Kolleg/innen und Vertretungen	13,2	9,6	10,9*
Stetiger Informationsaustausch mit Kolleg/innen/ Vorgesetzten während Abwesenheit durch Elternzeit	18,6	6,0	10,6
Angebote während Elternzeit (Teilzeit, Weiterbildungen, Einladungen zu Konferenzen)	16,8	6,0	9,9
Information/Beratung zu Möglichkeiten Vereinbarung von Beruf und Familie	9,8	8,8	9,2
Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Schritten durch Hochschule	2,5	1,3	1,7
Sonstiges	3,7	2,8	3,1

N=4.027; Mehrfachantworten möglich

Schwierigkeiten bei Vereinbarkeit an der Hochschule

Neben der berichteten erfahrenen Unterstützung durch die Hochschule wurden die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern ebenfalls danach gefragt, auf welche Schwierigkeiten sie an ihrer Hochschule hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestoßen sind (siehe Tabelle 40). Der insgesamt am häufigsten wurde von den befragten Eltern (38%) die mit der wissenschaftlichen Tätigkeit verbundene hohe Arbeitsbelastung und die zu leistenden Arbeits- und Über-Stunden beklagt. Für weitaus mehr Frauen als Männer stellt das zeitliche Zusammenfallen von Familiengründungs- und Qualifizierungsphase ein großes Problem für die Vereinbarkeit dar (41% vs. 27%). Ebenfalls häufig als problematisch betrachtet werden in diesem Zusammenhang die restriktiven Altersgrenzen im Qualifizierungsprozess und die hohen Anforderungen an berufliche Mobilität, hierbei sind es jeweils die Frauen, die dies deutlich häufiger nennen. Nachteile beim beruflichen Aufstieg aufgrund von Vereinbarkeitsproblemen erfahren deutlich mehr weibliche als männliche Wissenschaftler (22% vs. 8%).

Für etwa ein Drittel der Befragten, insbesondere für die Mütter, stellt das mangelnde Betreuungsangebot der Hochschule eine Schwierigkeit dar. Ähnlich häufig werden zumindest von den Wissenschaftlerinnen insgesamt die Ignoranz des Themas Elternschaft an ihrer Universität und ein fehlendes Leitbild der familienfreundlichen Hochschule problematisiert.

Fehlende Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsortes wird hingegen lediglich von rund 10% der Befragten genannt, diese scheint offenbar für einen großen Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei Bedarf gegeben zu sein. Auch mit schlechten Rückkehrmöglichkeiten sahen sich nur 7% der Befragten konfrontiert. Dennoch berichten 12% der Wissenschaftlerinnen von Diskriminierung bzw. Konfrontation mit Vorurteilen aufgrund der Elternschaft. Wissenschaftler machten solche negative Erfahrungen nur zu 3%. Auch fühlten sich 8% der Wissenschaftlerinnen und nur ein kleiner Teil der Wissenschaftler (2%) aus dem Wissenschaftsbetrieb ausgeschlossen, indem ihnen wichtige Informationen vorenthalten werden. Der Befund, dass Wissenschaftler ten-

denziell seltener durch Vereinbarkeit bedingte Schwierigkeiten erfahren, zeigt auch der überproportionale Anteil an Männern in der Antwortkategorie „Keine Schwierigkeiten“ (30% vs. 12%).

Tabelle 40: Schwierigkeiten bei Vereinbarkeit an der Universität (Angaben in %)

	Mütter	Väter	Gesamt (Eltern)
Anforderung an hohe (Über-)Stundenzahl	38,9	36,1	37,1
Zusammenfallen Familiengründungs- und Qualifizierungsphase	40,5	27,0	31,9
Zu wenig Betreuungsangebote an Hochschule	36,6	25,4	29,5
Hohe berufliche Mobilitätsanforderungen	34,7	24,7	28,3
Keine	12,1	29,5	23,2
Restriktive Altersgrenzen im Qualifizierungsprozess	31,4	18,3	23,0
Ignoranz des Themas Elternschaft, kein Leitbild familienfreundliche Hochschule	28,2	18,5	22,0
Nachteile beim beruflichen Aufstieg	22,3	8,2	13,3
Fehlende Flexibilität der Arbeitszeit	13,7	12,3	12,8
Fehlende Flexibilität des Arbeitsortes	10,2	9,4	9,7
Schlechte Rückkehrmöglichkeiten	6,3	6,6	6,5
Diskriminierung/Vorurteile aufgrund Elternschaft	12,0	2,7	6,1
Sonstiges	7,5	4,3	5,4
Ausschluss aus Wissenschaftsbetrieb durch Vorenthaltung wichtiger Informationen	7,5	1,7	3,8

N= 4.027; Mehrfachantworten möglich

Unter der offenen Antwortmöglichkeit „Sonstiges“ wurden von etwa 5% der Befragten zusätzliche Schwierigkeiten aufgeführt, wie z.B. Abendtermine für Sitzungen, fehlende Flexibilität in Projekten bzw. zeitlich befristete Stellen, unflexible Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen sowie das hohe Arbeitspensum.

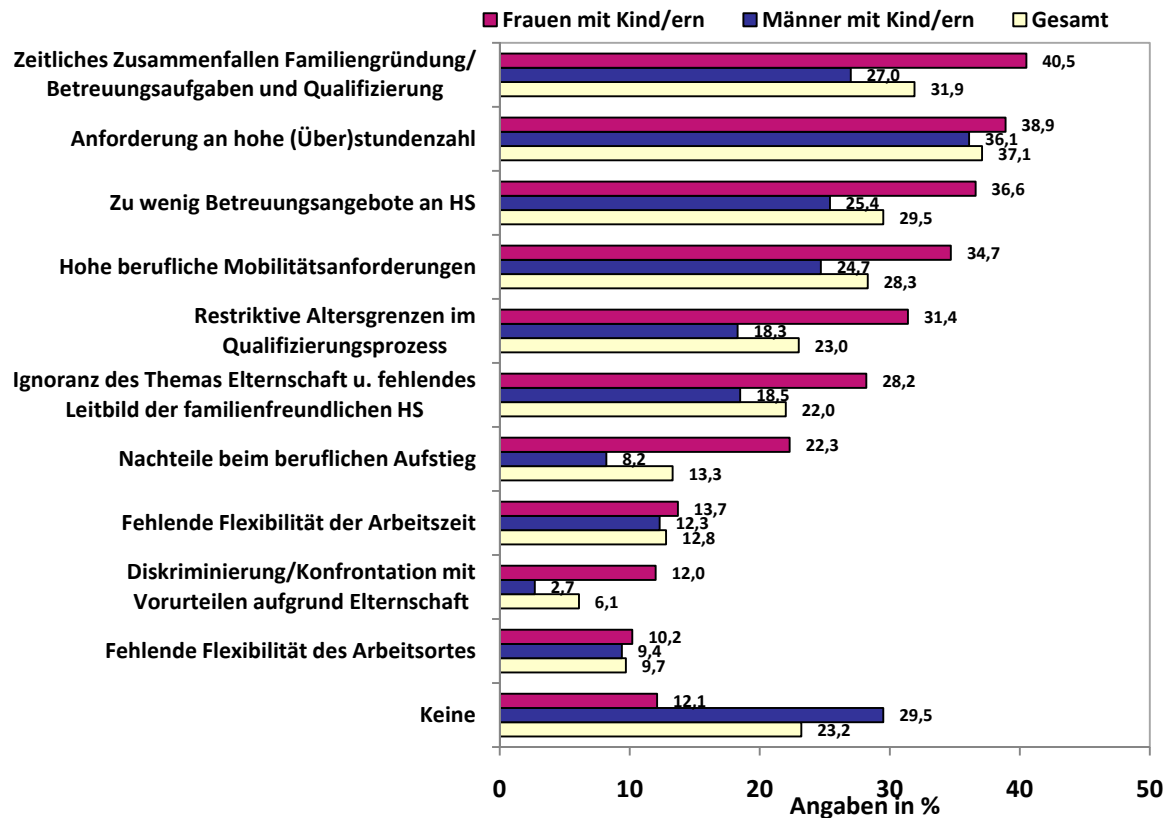


Abb. 44: Schwierigkeiten bei Vereinbarkeit nach Geschlecht

Informationsangebote der Hochschule zu Möglichkeiten der Vereinbarkeit

Das Informationsangebot zu Möglichkeiten und Angeboten für eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an vielen Universitäten scheint für die Mehrheit der Befragten nicht ausreichend zu sein. Nur etwa 30% der kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und rund 41% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern gaben an, sich ausreichend über Möglichkeiten und Angebote zur Vereinbarkeit an ihrer Universität informiert zu fühlen. Mütter gaben dabei etwas häufiger an als Väter, sich umfassend informiert zu fühlen (45% vs. 39%).

Zusammenfassung

Als hilfreich und unterstützend für die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche erleben die befragten Eltern insbesondere die eigene Partnerin bzw. den eigenen Partner. Auch flexible Arbeitszeiten, gute Betreuungseinrichtungen, Unterstützung durch das soziale Umfeld und Kollegen/innen sowie die Unterstützung durch Vorgesetzte wurden als hilfreich genannt. Konkrete hilfreiche Maßnahmen der Universität sind Flexibilität der Arbeitszeit und des -ortes sowie Ermutigung und Verständnis aus ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld. Erst dann wurden Kinderbetreuungsmöglichkeiten an Hochschulen genannt. Ein Viertel aller Eltern fühlen sich in keiner Weise durch ihre Universität in der Vereinbarkeit unterstützt. Besondere Probleme bereiten den Eltern v. a. die hohen Arbeitsanforderungen und Verfügbarkeitsansprüche, das Zusammentreffen von Familienbildungs- und Qualifikationsphasen, mangelnde Betreuungsmöglichkeiten, Mobilitätsanforderungen sowie Altersgrenzen und Ignoranz der Situation von Eltern gegenüber. Bemängelt wurde auch das unzureichende Informationsangebot zu den Angeboten für Eltern, wobei sich Mütter besser informiert fühlen als die Väter.

9.4 Berufliche Konsequenzen Elternschaft

Zeitpunkt der Geburt des Kindes

Für den Übergang zur Elternschaft wurde von der Mehrheit der Eltern die Zeit während oder kurz nach der Promotion gewählt. Das erste Kind bekamen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu 26% während der Promotion; ein weiteres Viertel nach Abschluss der Promotion. Frauen bekommen das erste Kind tendenziell etwas häufiger bereits vor dem Studium (5% zu 2%), Männer hingegen eher nach Abschluss der Habilitation (7% zu 2%). Bei der Geburt des zweiten Kindes zeigt sich dieser Unterschied deutlicher: Frauen bekommen ihr zweites Kind häufiger als Männer in niedrigeren Qualifikationsabschnitten – also eher vor, während oder nach dem Studium. Männer bekommen auch ihr zweites Kind häufiger als Frauen nach der Habilitation (12% zu 5%). Keine Geschlechterunterschiede zeigen sich hinsichtlich der Anteile an Erst- und Zweitelternschaften in den Qualifikationsabschnitten während bzw. nach der Promotion und während der Habilitation. Die Väter unter den Wissenschaftlern sind zudem häufiger habilitiert (34%) als die Mütter (18%).

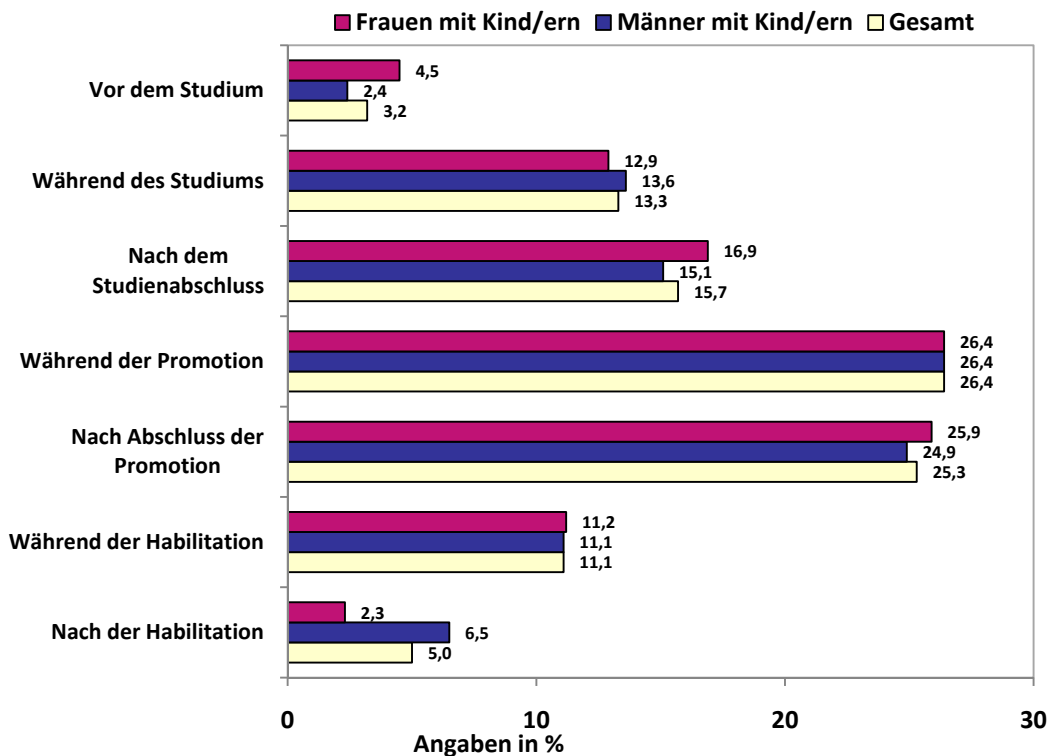


Abb. 45: Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes

Die oben beschriebene Tendenz, dass eine Erst- und Zweitelternschaft bei Frauen etwas häufiger in frühere Qualifikationsphasen fällt und Männer vermehrt nach der Habilitation zum ersten bzw. zweiten Mal Vater werden, spiegelt sich auch in Unterschieden im Alter der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern wider: Männliche Wissenschaftler mit Kindern sind im Durchschnitt knapp über 45 Jahre alt, die Wissenschaftlerinnen mit Kindern knapp über 41 Jahre alt. In der Gruppe der männlichen Wissenschaftler ohne Kinder beträgt das Durchschnittsalter knapp über 34 Jahre, die Kolleginnen sind durchschnittlich noch etwas jünger, nämlich rund 33 Jahre alt. Der Altersdurchschnitt in der Gesamtstichprobe beträgt 38,5 Jahre.

Berufsunterbrechung/Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Elternschaft

Zum Zeitpunkt der Befragung (April bis Juni 2008) werden berufliche Auszeiten aufgrund der Geburt von Kindern noch immer zum überwiegenden Teil von den befragten Wissenschaftlerinnen genommen (Tabelle 42). Von denjenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die berichten, nach der Geburt des ersten Kindes selbst eine berufliche Auszeit genommen zu haben (n=1.427), beträgt der Frauenanteil rund 75%. Bei der Geburt weiterer Kinder steigt dieser Anteil noch weiter leicht an. Eine zahlenmäßig größere Gruppe (n=2.206) gibt an, dass die Partnerin bzw. der Partner nach der Geburt des ersten Kindes eine berufliche Auszeit genommen hat, der Männeranteil in dieser Gruppe beträgt 90%. Entsprechend berichten nur rund 10% der befragten Wissenschaftlerinnen, dass ihr Partner beim ersten Kind seine Berufstätigkeit unterbrochen hat – dieser Anteil verringert sich (noch) mit der Geburt weiterer Kinder.

Tabelle 41: Berufsunterbrechung beim 1. – 3. Kind (Angaben in %)

	Männer			Frauen		
	1. Kind	2. Kind	3. Kind	1. Kind	2. Kind	3. Kind
Eigene Unterbrechung	25,6	20,7	22,7	74,4	79,3	77,3
Unterbrechung bei Partner/in	89,3	93,2	96,5	10,7	6,8	3,5

Erfasst wurde auch nach die Dauer der eigenen bzw. der von der Partnerin bzw. dem Partner genommenen beruflichen Auszeit. Betrachtet man zunächst die Dauer der Auszeit von Wissenschaftlerinnen nach der Geburt des ersten Kindes (siehe Tabelle 42), so fällt auf, dass mehr als die Hälfte (58%) der befragten Frauen nur für eine Dauer von bis zu sechs Monaten ihre Berufstätigkeit unterbrechen, ein Viertel der Frauen bleibt nur einen Monat zu Hause, rund 12% zwei bis drei Monate. Etwas weniger als ein Drittel nimmt eine Auszeit bis zu einem Jahr, weitere rund 10% der Frauen bis zu drei Jahren.

Die überwiegende Mehrheit der befragten männlichen Wissenschaftler unterbricht mit 84% ihre Berufstätigkeit bei der Geburt des ersten Kindes nur bis zu einem Monat, weitere rund 11% bis zu sechs Monaten. Bei der Geburt weiterer Kinder steigt der Anteil männlicher und weiblicher Wissenschaftler, die eine sehr kurze Auszeit von nur einem Monat nehmen, an – die Anteile an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die längere Auszeiten nehmen, sinken in nahezu allen übrigen Antwortkategorien. Insgesamt wird deutlich, dass berufliche Auszeiten für die Betreuung von kleinen Kindern nach wie vor auch in der Wissenschaft überwiegend von Frauen genommen werden. Deutlich wird aber auch, dass ein großer Teil der Wissenschaftlerinnen nur kurze Auszeiten von einem bis zu sechs Monaten nimmt.

Rund 5% der Wissenschaftler berichten, dass ihre Partnerin nach der Geburt des ersten Kindes dauerhaft aus dem Beruf ausgestiegen ist. Für die Geburt des zweiten Kindes berichten dies 8% und für die Geburt des dritten Kindes 11% der befragten Wissenschaftler. Die befragten Wissenschaftlerinnen hingegen berichten nur zu weniger als einem Prozent, dass ihr Partner nach der Geburt des ersten oder nach der Geburt weitere Kinder seinen Beruf zugunsten der Kinder (-betreuung) dauerhaft aufgegeben hat. Anders als dies noch häufig angenommen wird, stellt auch für die männlichen Wissenschaftler mit Kindern somit eine völlig traditionelle Partnerschaft in einer Hausfrauenehe zunehmend die Ausnahme dar.

Tabelle 42: Dauer der eigenen Unterbrechung beim 1. – 3. Kind (Angaben in %)

	Männer			Frauen			Gesamt		
	1. Kind	2. Kind	3. Kind	1. Kind	2. Kind	3. Kind	1. Kind	2. Kind	3. Kind
Bis 1 Monat	84,0	90,9	95,0	22,7	25,2	38,2	62,0	70,7	82,7
Bis 3 Monate	7,3	5,2	1,9	15,6	12,3	10,6	10,3	7,4	3,8
Bis 6 Monate	4,1	1,5	1,5	19,3	16,3	12,4	9,5	6,1	3,8
Bis 1 Jahr	3,3	1,6	0,8	30,2	29,7	24,1	12,9	10,2	5,9
Bis 3 Jahre	1,0	0,6	0,6	10,3	13,4	11,2	4,3	4,5	2,9
>3 Jahre	0,5	0,1	0,2	1,9	1,2	3,5	0,8	0,5	0,8
Gesamt (n=)	2.579	1.753	616	1.448	775	170	4.027	2.528	786

Arbeitszeitreduzierung

Von allen Eltern geben 889 an, ihre Arbeitszeit nach der Geburt des ersten Kindes reduziert zu haben, bei 1.028 hat die Partnerin bzw. der Partner die Arbeitszeit reduziert. Der Frauenanteil bei jenen Befragten, die ihre Arbeitszeit nach der Geburt des ersten Kindes reduziert haben, beträgt rund 66%. Demgegenüber sind unter den Befragten, die angeben, die Partnerin bzw. der Partner habe die Arbeitszeit reduziert, nur etwa 16% Frauen – entsprechend liegt der Anteil an männlichen Wissenschaftlern, deren Partnerin die Arbeitszeit reduziert hat, bei 84%.

Tabelle 43: Arbeitszeitreduzierung eigene/Partnerin bzw. Partner beim 1. – 3. Kind (Angaben in %)

	Männer			Frauen		
	1. Kind	2. Kind	3. Kind	1. Kind	2. Kind	3. Kind
Eigene Reduzierung	33,7	31,3	28,6	66,3	68,7	71,4
Reduzierung bei Partner/in	83,8	86,0	93,9	16,2	14,0	6,1

Dauer der eigenen Arbeitszeitreduzierung beim 1. – 3. Kind

Die weit überwiegende Mehrheit der männlichen Wissenschaftler reduziert die eigene Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes nicht länger als einen Monat. Bei der Geburt des ersten Kindes reduzieren rund 88% der Männer bis zu einem Monat, dieser Prozentsatz steigt etwas bei Geburt weiterer Kinder (siehe Tabelle 44). In den übrigen Kategorien der Dauer der Arbeitszeitreduzierung sind die Männeranteile jeweils sehr gering und betragen höchstens 3%.

Weit über die Hälfte der Wissenschaftlerinnen (66%) reduziert ihre Arbeitszeit ebenfalls nur für einen eher kurzen Zeitraum von bis zu sechs Monaten, 58% davon nur für die Dauer von bis zu einem Monat. Die übrigen Wissenschaftlerinnen verteilen sich sehr unterschiedlich auf die unterschiedenen Zeitspannen. Etwa 20% der Frauen reduzieren ihre Arbeitsstunden für die Dauer von sieben Monaten bis drei Jahren, zu geringen Anteilen auch länger als drei Jahre.

Eine dauerhafte Arbeitszeitreduzierung nach der Geburt eines Kindes bzw. mehrerer Kinder hat nur ein ganz geringer Teil der Wissenschaftler, aber ein weitaus größerer Teil der Wissenschaftlerinnen vorgenommen. So haben nach der Geburt des ersten Kindes beispielsweise rund 1% der männlichen gegenüber 8% der weiblichen Wissenschaftler ihre Arbeitszeit dauerhaft reduziert.

Tabelle 44: Dauer der eigenen Arbeitszeitreduzierung (Angaben in %)

	Männer			Frauen			Gesamt		
	1. Kind	2. Kind	3. Kind	1. Kind	2. Kind	3. Kind	1. Kind	2. Kind	3. Kind
Bis 1 Monat	87,9	91,6	95,3	58,1	59,0	57,1	77,2	81,6	87,0
Bis 3 Monate	1,7	1,5	0,8	2,5	2,2	1,8	2,0	1,7	1,0
Bis 6 Monate	2,6	1,8	1,1	5,2	4,3	2,4	3,5	2,5	1,4
Bis 1 Jahr	3,2	2,1	1,0	9,0	7,0	8,2	5,3	3,6	2,5
Bis 3 Jahre	2,8	1,5	1,1	11,7	12,1	8,2	6,0	4,8	2,7
Bis 5 Jahre	0,3	0,4	0	2,6	3,7	5,3	1,1	1,4	1,1
Bis 10 Jahre	0	0,1	0	2,1	2,2	1,2	0,8	0,7	0,3
>10 Jahre	0,1	0	0	0,7	0,6	1,2	0,3	0,2	0,3
Dauerhaft reduziert	1,4	1,0	0,6	8,1	8,9	14,7	3,8	3,4	3,7
Gesamt (n=)	2.579	1.753	616	1.448	775	170	4.027	2.528	789

Kriterien der Entscheidung für berufliche Auszeit/Arbeitszeitreduzierung

Die Kriterien, nach denen die Entscheidung für eine berufliche Auszeit und/oder eine Arbeitszeitreduzierung getroffen wird, hängen eng mit den traditionellen Geschlechterrollen im Hinblick auf die Frage, welcher Elternteil die Kinder betreut, zusammen. So geben etwas über die Hälfte der Befragten (55%) an, dass zunächst die Mutter ihre Berufstätigkeit unterbrochen hat, damit sie das Kind stillen kann und etwas weniger als die Hälfte (48%) äußerten, dass die Mutter pausierte bzw. reduzierte, da sie Zeit mit den Kindern verbringen wollte (siehe Tabelle 45).

Weitere 31% der Befragten halten es für wichtig, dass das Kind in den ersten Jahren von der Mutter betreut wird, diese Antwort wird deutlich häufiger von Wissenschaftlern als von Wissenschaftlerinnen gegeben (38% vs. 18%).

Jeweils etwa ein Drittel der Befragten nannten Kriterien, bei denen eine gleichberechtigte Aufteilung der Betreuungsarbeit im Vordergrund steht und damit verbunden für beide Elternteile die Möglichkeit zur Ausübung eines Berufes besteht. Für 32% der Befragten spielte die Überzeugung „Beide Elternteile sollten einen engen Bezug zu dem/den Kind/ern aufbauen können“ eine Rolle bei der Entscheidungsfindung, bei 27% wollten ausdrücklich beide Elternteile Zeit mit den Kindern verbringen. 26% streben eine gleiche Rollenverteilung in ihrer Partnerschaft an, bei der beide Partner sowohl beruflich als auch familiär engagiert sind und 24% der Befragten halten es für wichtig, dass für beide Partner möglichst wenig berufliche Nachteile durch Auszeiten oder Teilzeitarbeit aufgrund von Kinderbetreuungsarbeit entstehen.

Weitere Kriterien wurden unter „Sonstiges“ von 11% der Befragten genannt. So war die Entscheidungsfindung bei einigen Studienteilnehmenden beispielsweise abhängig von der Stellensituation der Partnerinnen bzw. Partner. Bei einigen Paaren nahm ein Elternteil das Auslaufen einer befristeten Stelle zum Anlass eine Auszeit zu nehmen, bei anderen war es der Elternteil mit der festen Stelle, der zu Hause blieb. Auch die Zukunftschancen der jeweiligen Berufe bzw. die Rückkehrchancen sind Faktoren, die berücksichtigt wurden. Für viele der Befragten hing die Entscheidung auch vom Angebot von (finanzierbaren) Kinderbetreuungsmöglichkeiten ab, für einen Teil der Befragten gab es aufgrund mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeit offenbar keine Alternative zur beruflichen Auszeit. Einige Wissenschaftler thematisierten die sehr niedrige Akzeptanz einer

beruflichen Auszeit in der Vergangenheit, insbesondere im DDR-Recht war diese Möglichkeit nicht vorgesehen. Desweiteren spielt die Höhe des Elterngeldes in die Entscheidung mit hinein – zum einen dergestalt, ob eine Auszeit überhaupt finanzierbar ist bzw. wäre, zum anderen in Hinblick auf das Gesamteinkommen bei einer durch Elterngeld finanzierten Auszeit. Von einigen Studienteilnehmenden wurde eine Auszeit zur Fertigstellung einer Promotion bzw. Habilitation genutzt.

Tabelle 45: Kriterien für berufliche Auszeit und/oder Arbeitszeitreduzierung (Angaben in %)

	Männer	Frauen	Gesamt
Zunächst Unterbrechung der Berufstätigkeit der Mutter (Ermöglichung Stillen)	53,8	58,4	55,4
Mutter wollte Zeit mit Kindern verbringen	48,9	46,9	48,2
Beide Elternteile sollten engen Bezug zu Kindern aufbauen können	31,7	31,2	31,5
Für wichtig halten, dass Kind in den ersten Jahren von der Mutter betreut wird	38,1	18,0	30,9
Partner/in mit geringerem Lohn bleibt zu Hause/reduziert	29,8	22,5	27,2
Beide Elternteile wollten Zeit mit Kindern verbringen	26,3	27,0	26,6
Anstreben gleicher Rollenverteilung, beide beruflich und familiär engagiert	24,0	28,8	25,8
Möglichst wenig berufliche Nachteile für beide Elternteile	21,7	27,4	23,7
Partner/in mit geringeren Aufstiegschancen bleibt zu Hause/reduziert	20,6	13,5	18,1
Vater wollte Zeit mit Kindern verbringen	14,0	12,1	13,3
Partner/in mit geringerer beruflicher Zufriedenheit bleibt zu Hause/reduziert	11,3	4,9	9,0
Sonstiges	9,4	16,3	11,9
n	2.275	1.270	3.545

Antworten: multiple choice

Sonstiges z.B.: Abhängigkeit von Stellensituation der Partner, Zukunftschancen bzw. Rückkehrchancen der Partner in jeweiligen Berufen, andere Akzeptanz/Verbreitung von Auszeit für Väter in der Vergangenheit, Angebot an (finanzierbarer) Kinderbetreuung, Höhe des Elterngeldes, Nutzen der Auszeit zur Fertigstellung Promotion/Habilitation, keine Auszeit/Reduzierung, beide Freiberufler (daher variabel), alleinerziehend, ein Partner befand sich in Ausbildung.

Beschäftigung an Hochschule während Schwangerschaften/Geburt

Etwa 67% der Studienteilnehmerinnen waren während ihrer Schwangerschaft bzw. zum Zeitpunkt der Geburt an einer Hochschule beschäftigt. Der Anteil an Wissenschaftlern, die im Zeitraum der Schwangerschaft bzw. Niederkunft ihrer Partnerin an einer Hochschule beschäftigt waren ist etwas höher und liegt bei 74%. Wissenschaftlerinnen gaben häufiger an, im Zeitraum der Schwangerschaft/Geburt des Kindes bzw. der Kinder nicht an einer Hochschule beschäftigt gewesen zu sein (21% vs. 15%). Etwa 12% aller Befragten waren teilweise an einer Hochschule beschäftigt.

Tabelle 46: Hochschulbeschäftigung während der Zeit von Schwangerschaften/Geburt (Angaben in %)

	Männer	Frauen	Gesamt
Ja	73,9	66,7	71,3
Nein	15,0	21,2	17,2
Teilweise	11,1	12,1	11,5
n	2.510	1.427	3.937

Reaktion der Vorgesetzten auf eine Elternschaft

Die überwiegende Mehrheit der Vorgesetzten (52%) hat die Nachricht einer (bevorstehenden) Elternchaft nach Auskunft der befragten Wissenschaftler/innen positiv aufgenommen. Hierbei gibt es allerdings auffallende Geschlechtsunterschiede: Wissenschaftlerinnen berichten signifikant seltener von einer positiven Reaktion seitens ihrer Vorgesetzten als ihre männlichen Kollegen (46% vs. 56%) und die Elternschaft wird bei ihnen entsprechend häufiger negativ aufgenommen (14% vs. 4%). Immerhin ein Drittel der Befragten berichten von einer neutralen Reaktion, dies trifft für männliche und weibliche Wissenschaftler in etwa gleichem Maße zu.

Tabelle 47: Reaktion des/der Vorgesetzten auf Schwangerschaft (Angaben in %)

	Männer	Frauen	Gesamt
Positiv	55,6	46,3	52,4
Negativ	3,6	13,8	7,1
Neutral	33,8	35,9	34,5
Keine Vorgesetzte	7,0	3,9	5,9
n	2.180	1.142	3.322

Ein Beratungsgespräch zwischen den Befragten und ihren jeweiligen Vorgesetzten über die Möglichkeiten, als Eltern weiterhin eine wissenschaftliche Karriere zu verfolgen, hat nur bei etwa 19% der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stattgefunden. Davon bewerteten rund 15% dieses Gespräch als hilfreich, 5% als nicht hilfreich. Tabelle 49 macht deutlich, dass es zwischen Wissenschaftlerinnen und ihren Vorgesetzten häufiger zu einem solchen Gespräch kam als bei ihren männlichen Kollegen (36% vs. 10%). Allerdings gaben auch 9% der Wissenschaftlerinnen an, dass es nicht hilfreich war.

Tabelle 48: Beratungsgespräch mit Vorgesetzten über Möglichkeit als Eltern weiterhin ihre wissenschaftliche Karriere zu verfolgen? (Angaben in %)

	Männer	Frauen	Gesamt
Ja, Gespräch hat stattgefunden und war hilfreich	7,8	26,7	14,5
Ja, Gespräch hat stattgefunden, aber war nicht hilfreich	2,1	9,4	4,6
Gespräch hat nicht stattgefunden	90,1	63,9	80,9
n	2.026	1.095	3.121

Die Mehrheit der Befragten fand nach einer Auszeit wegen Kinderbetreuung einen eher unproblematischen Wiedereinstieg. 64% der Studienteilnehmenden konnten ihre alte Stelle wiederaufnehmen. Rund 6% der Befragten gaben an, eine andere Stelle an derselben Hochschule bekommen zu haben, etwa 8% wechselten an eine andere Hochschule. Dabei gab es keine auffallenden Geschlechterunterschiede. Prozentual mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler gaben an, den Wiedereinstieg über ein Wiedereinstiegsstipendium gefunden zu haben. Knapp 20% der Studienteilnehmenden nutzten die offene Antwortkategorie „Sonstiges“, da sie sich beispielsweise noch immer in Elternzeit befinden, derzeit ein Aufbaustudium machen oder Doktorandin oder Doktorand ohne Arbeitsvertrag sind. In dieser Kategorie finden sich anteilig etwas mehr Frauen als Männer (19% vs. 16%).

Die Frage nach der Einschätzung der beruflichen Perspektive nach dem Wiedereinstieg macht deutlich, dass für einen großen Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Wiedereinstieg nach der Elternzeit bzw. der beruflichen Auszeit geglückt ist. So gaben etwa 71% der Befragten an, dass sie nach ihrer Abwesenheit eine vergleichbare Beschäftigung fanden, 19% berichten von einer guten beruflichen Perspektive. Für rund 10% war der Wiedereinstieg verbunden mit einem beruflichen Abstieg. Dies war bei Wissenschaftlerinnen deutlich häufiger der Fall als bei

Wissenschaftlern (12% vs. 5%), auf der anderen Seite hatten bzw. fanden etwas weniger Frauen als Männer nach dem Wiedereinstieg eine vergleichbare Beschäftigung (69% vs. 76%).

Tabelle 49: Gestaltung des Wiedereinstiegs (Angaben in %)

	Männer	Frauen	Gesamt
Wiederaufnahme alter Stelle	66,6	63,4	64,3
Andere Stelle an derselben Hochschule	6,3	5,3	5,6
Wechsel an andere Hochschule	9,6	7,9	8,4
Wiedereinstiegsstipendium	1,2	4,3	3,4
Sonstiges*	16,4	19,1	18,3

*z.B. Aufbaustudium, Elternzeit, Berufswechsel, noch nicht wieder eingestiegen, Doktorand/in ohne Arbeitsvertrag.

Tabelle 50: Wiedereinstieg und berufliche Perspektive (Angaben in %)

	Männer	Frauen	Gesamt
Beruflichem Abstieg	4,6	11,5	9,6
Einer vergleichbaren Beschäftigung	75,7	69,4	71,1
Einer guten beruflichen Perspektive	19,7	19,1	19,3
n	416	1.088	1.504

Zum Thema Reaktionen auf eine angekündigte Elternschaft wurden in den Telefon-Interviews sehr unterschiedliche Erfahrungen genannt. Positive Erfahrungen wurden hier selten explizit hervorgehoben; einige Wissenschaftler/innen berichteten in diesem Zusammenhang jedoch von positiven Erfahrungen aus dem Ausland. Zum Beispiel aus den USA:

„Wenn da jemand schwanger wird, dann ist das eher ein positives Gesprächsthema, und das wird passend gemacht. Das ist auch in Amerika so, also als meine Frau da schwanger war und beim Ultraschall, da hab ich einfach gesagt, ich komm morgen Vormittag nicht, Ultraschall. – Ohh, congratulations! Das war alles.“ (Wissenschaftler, promoviert, ein Kind, verheiratet)

Die Ausgestaltung seiner Vorgesetztenrolle bei der Ankündigung einer Schwangerschaft beschreibt ein Professor folgendermaßen:

„Wenn Sie meine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen fragen würden, dann würden die Ihnen glaub ich fast alle erzählen, dass wir da großen Wert drauf legen, und dass wir halt versuchen... wir freuen uns immer, wenn es irgendwo ein Kind gibt. Also ich habe noch nie einer Frau oder einem Mann gesagt, oh, das ist jetzt aber ein Problem, weil wir haben das Projekt xy. Da ist die Freude über das Kind im Vordergrund, weil wir das einfach selber so wollen, und dann versucht man halt Lösungen zu finden, die irgendwie funktionieren.“ (Professor, 42J., verheiratet, zwei Kinder)

Auswirkungen von Elternschaft auf Karriereverlauf

Von negativen Auswirkungen der Elternschaft auf die berufliche Entwicklung berichtet ein knappes Drittel aller Eltern (32%). Dagegen sehen 18% positive Konsequenzen für den Beruf. Die Hälfte aller Eltern der Stichprobe ist der Ansicht, dass ihre Elternschaft mit keinerlei Auswirkungen für den beruflichen Karriereverlauf einhergeht. Dabei ist augenfällig, dass mit 48% zu 24% Frauen doppelt so häufig von negativen Konsequenzen berichten wie die befragten Männer. Jene sehen hingegen vergleichsweise öfter auch positive Auswirkungen ihrer Elternschaft auf den Beruf (19% zu 17%) bzw. geben deutlich häufiger keine Auswirkungen an (57% zu 36%).

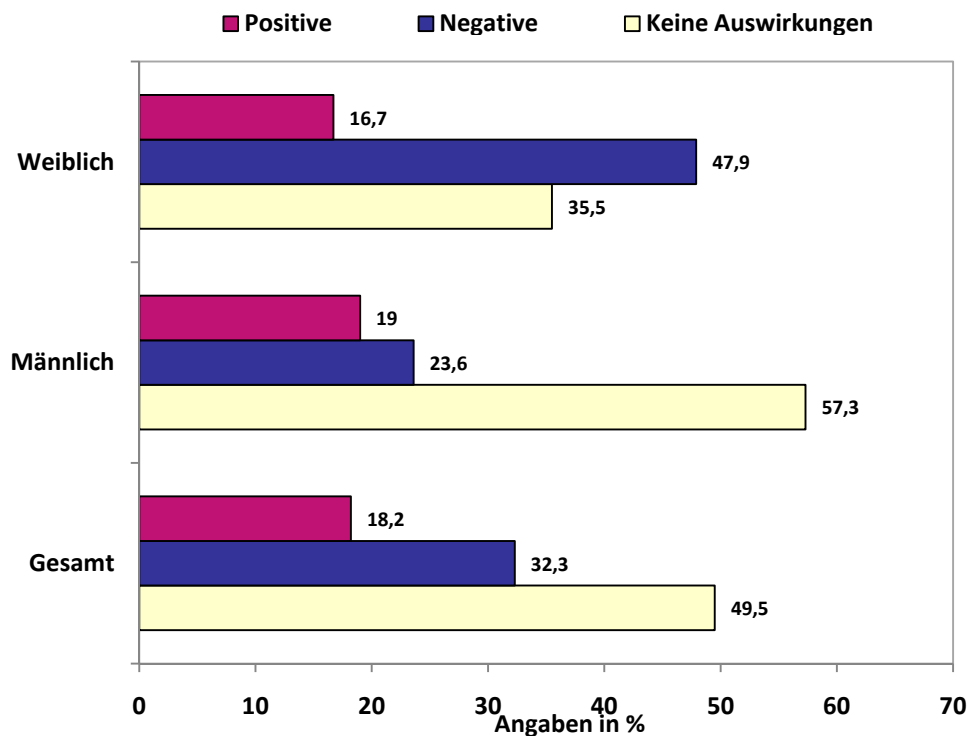


Abb. 46: Auswirkungen der Elternschaft auf die berufliche Entwicklung gruppiert nach Geschlecht

Konkret gaben 11% der Mütter im Vergleich zu nur 2% der Väter an, seit der Geburt des Kindes von Vorgesetzten zurückhaltender gefördert zu werden. Ein tendenziell eher zustimmendes Votum zu dieser Aussage geben weitere 38% der Wissenschaftlerinnen und 10% der Wissenschaftler. Am anderen Ende der Skala lehnen 71% Männer und nur 41% Frauen diese Aussage strikt ab. Insgesamt sind es 90% der Männer und nur 62% der Frauen, die Aussagen einer geringeren Förderung seit der Elternschaft widersprechen.

Deutliche geschlechtsspezifische Differenzen zeigen sich hinsichtlich der Notwendigkeit einer strikten Strukturierung des Tagesablaufs, um allen Anforderungen in Beruf und Familie gerecht zu werden. 92% der Wissenschaftlerinnen und 73% der Wissenschaftler mit Kindern sehen sich hier seit der Elternschaft geforderter als zuvor. Die Geschlechterunterschiede sind bedeutsam und zeigen sich verschärft in der vollen Zustimmung zu der Notwendigkeit einer strikten Tagesstrukturierung, die mit 58% die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen abgibt im Vergleich zu weniger als einem Viertel (22%) der Männer.

Einen effektiveren Arbeitsstil hat seit der Geburt ihrer Kinder die Mehrzahl der männlichen wie weiblichen Wissenschaftler entwickelt. Doch sind es erneut zahlenmäßig bedeutsam mehr Frauen mit 87% zu 65%, die an der Effektivität ihres Arbeitsstils gearbeitet haben; und fast dreimal so viele Frauen wie Männer geben an, dass die Entwicklung höherer Arbeitseffizienz für sie voll und ganz zutreffe (41% zu 14%).

Ebenfalls berichten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrer Mehrheit, dass sie seit der Elternschaft vermehrt zu Hause arbeiten. Auch hier sind es wieder die Wissenschaftlerinnen, die die Flexibilität des Arbeitsortes häufiger in Anspruch nehmen (63% gegenüber 52% der männlichen Wissenschaftler). Der deutlichste Geschlechterunterschied zeigt sich hier in den Extrembereichen der Antwortskala: Frauen geben doppelt so häufig an, dass eine Zunahme der Arbeiten von zuhause aus seit der Elternschaft voll und ganz zuträfe (26% zu 13%), wohingegen mehr Männer als Frauen davon in keinsten Weise betroffen sind (25% zu 20%).

Bemerkenswerte 41% der Wissenschaftlerinnen fühlen sich seit ihrer Elternschaft aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen, was nur auf 15% der männlichen Wissenschaftler zutrifft. Hier zeigt sich am anderen Ende des Einschätzungscontinuums ebenfalls ein deutlicher Geschlechterunterschied: fast doppelt so viele Männer wie Frauen widersprechen vehement, dass sie seit der Geburt ihrer Kinder aus wissenschaftlichen Netzwerken ausgeschlossen seien (61% zu 33%).

Als Nachteile der Mutterschaft antizipiert eine Wissenschaftlerin vor allem Einschränkungen bzgl. der sozialen Vernetzung:

„Und da sehe ich schon gravierende Einschränkungen, vor allem in den Connections. Also da wird bei uns einfach Networking betrieben, und das sehe ich nicht, wie ich das in den nächsten Jahren noch in der Weise machen kann, wie ich das bisher gemacht habe. Und was ich nicht möchte ist, dass man sich zu zweit gar nicht mehr sieht und das Kind nur noch von einem zum anderen reicht und keinerlei Zeit mehr zu dritt hat – also das sehe ich auch nicht. Und ich werd sicher auch Tagungen einschränken.“(Wissenschaftlerin, promoviert, 32 J., verheiratet, aktuell schwanger)

Die Abhängigkeit der Vereinbarkeitsoptionen von dem unmittelbaren Vorgesetzten wurde ebenfalls deutlich in den Interviews formuliert, z.B. in dieser Form:

„Also ich glaube ehrlich gesagt, dass man das pauschal für uns überhaupt nicht sagen kann. Wie gesagt, das hängt halt sehr stark immer an dem jeweiligen Chef, was der da zulässt oder nicht. Und ich denke es hängt halt auch sehr häufig damit zusammen, in welchem – ja – Lebensabschnitt der Chef sich befindet.“
(Wissenschaftler, promoviert, 32J., verheiratet, erwartet erstes Kind)

Tabelle 51: Ausschluss aus beruflichen Netzwerken aufgrund Elternschaft (Angaben in %)

	Männer mit Kind/ern		Frauen mit Kinder/ern		Gesamt	
Trifft voll und ganz zu	15	2	41	7	25	3
Trifft zu		5		15		9
Trifft eher zu		9		20		13
Trifft eher nicht zu	85	7	59	10	75	8
Trifft nicht zu		17		16		17
Trifft gar nicht zu		61		33		51
Gesamt	100 (n=2.140)		100 (n=1.252)		100 (n=3.392)	

Auswirkung auf die Wahrnehmung der eigenen Publikationsrate hat die Elternschaft für Männer und Frauen wieder in unterschiedlichem Maße. Die Richtung aber ist dieselbe: Aufgrund der Doppelbelastung in Beruf und Familie ist die Mehrheit der Eltern der Auffassung, weniger publizieren zu können als kinderlose Kolleginnen und Kollegen. Wissenschaftlerinnen mit Kindern sind in unserer Stichprobe zu 83% der Meinung, weniger publizieren zu können als kinderlose Kolleginnen und Kollegen. Männliche Wissenschaftler mit Familie fühlen sich vergleichsweise seltener betroffen, geben aber zu immerhin 60% ebenfalls eine verminderte Publikationstätigkeit aufgrund von Familienverantwortung an.

Wahrgenommene Veränderungen können sich auch in weichen Faktoren der Arbeitskultur und der entgegengebrachten Ermutigung und Anerkennung manifestieren. Insgesamt betrachtet fühlen sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler seit Geburt ihrer Kinder mehrheitlich genauso ernst genommen in ihrem Beruf wie zuvor. Es zeigt sich jedoch ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern: Fast ein Drittel der Wissenschaftlerinnen (32%) erlebt eine geringere Wertschätzung ihrer wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit seit der Elternschaft, dies trifft nur auf 7% der Väter zu.

Gleichzeitig berichtet die Mehrheit der Eltern von einem motivierenden Effekt der Elternschaft für ihren Beruf. Dieser positive Effekt zeigt sich bei den Müttern der Stichprobe stärker als bei den Vätern (62% zu 59%).

Ungefähr die Hälfte der Befragten gab an, dass die Karriere seit der Familiengründung an Stellenwert verloren habe. Mit 55% zu 48% vertreten diese Auffassung signifikant mehr Frauen als Männer. Auch sind es knapp doppelt so viele Wissenschaftlerinnen wie Wissenschaftler, die voll und ganz dieser Meinung sind (12% zu 7%).

Die veränderte Prioritätensetzung wurde auch in den Interviews deutlich:

„Jetzt ist ganz klar, Priorität eins sind die Kinder, und danach kommt erst mal Zufriedenheit in der Arbeit. (...) Und die Wissenschaft steht da eigentlich klar an zweiter Stelle, obwohl wir viel arbeiten. Ich würde niemals den Kompromiss sozusagen bei der Familie machen, also ich sag eher ein Meeting ab, oder ich sag einen Kongress ab, (...).“ (Professor, 44J., verheiratet, zwei Kinder)

Von den negativen Konsequenzen der Elternschaft sind die Wissenschaftlerinnen insgesamt stärker betroffen, doch auch die Männer mit Kindern gaben mehrheitlich negative Auswirkungen der Elternschaft für den Beruf an. Für Wissenschaftlerinnen mit Kindern wird neben einer gesteigerten beruflichen Motivation und Effizienz auch eine verstärkte Desintegration sowie erfahrene Abwertung der eigenen Leistungsfähigkeit und verminderte Förderung durch Vorgesetzte deutlich.

Zusammenfassung

Die Familiengründung findet mehrheitlich während oder kurz nach der Promotion statt, was meist mit (kurzen) beruflichen Auszeiten der Wissenschaftlerinnen verbunden ist. Eine dauerhafte Arbeitszeitreduktion findet sich – wenn überhaupt – bei den Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Wissenschaftlerinnen erlebten von ihren Vorgesetzten häufiger eine negative Reaktion auf die Schwangerschaft als die werdenden Väter. Die Hälfte aller Eltern erlebte keinerlei negative Auswirkungen der Elternschaft für den beruflichen Karriereverlauf. Allerdings berichten die befragten Mütter doppelt so häufig wie die Väter von negativen Konsequenzen wie zurückhaltender Förderung, Abwertung der Leistungsfähigkeit und Ausschluss aus Netzwerken. Weitere Folgen der Elternschaft sind Veränderungen im Arbeitsstil, andere Prioritätensetzung, Relativierung von Karriere und höhere berufliche Motivation.

9.5 Faktoren gelingender Vereinbarkeit

Wünsche für bessere Vereinbarkeit an den Hochschulen

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wurden gebeten, die aus ihrer Sicht drei wichtigsten Punkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Elternschaft an ihrer Hochschule zu benennen (siehe auch Tabelle 53).

Für den größten Anteil der Befragten (55%) gehört eine *flexible Kinderbetreuung an der Universität* zu den drei wichtigsten Punkten zur Verbesserung der Vereinbarkeit. Kinderlose nennen diesen Punkt häufiger als Eltern, am häufigsten wird er von Wissenschaftlerinnen ohne Kinder angeführt (61%). Vermutlich handelt es sich dabei um jene Wissenschaftlerinnen mit potentielltem Kinderwunsch, die die Familiengründung zurückstellen, da sie die Vereinbarkeit als problematisch betrachten. Bemerkenswerter Weise nennen Mütter diese Maßnahme mit 49% deutlich seltener. Unterscheidet man bei den Eltern noch nach den verschiedenen Familienphasen, so zeigt sich ein sehr inhomogenes Bild – für deutlich am wichtigsten halten diese Maßnahme für die Verbesserung

der Vereinbarkeit überraschenderweise Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits ältere Kinder (jüngstes Kind > 15 Jahre) haben (59%), gefolgt von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit sehr kleinen Kindern (jüngstes Kind < 3 Jahre). Die Anteile der Befragten in den beiden mittleren Familienphasen liegen deutlich darunter.

Einen *Qualifikationsweg mit einer verlässlichen und langfristigen Perspektive* wünschen sich etwa 37% der Befragten, dies geben Wissenschaftlerinnen etwas häufiger an als Wissenschaftler. Prozentual am häufigsten wird *Tenure Track* von Müttern gewünscht (40%). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern in späteren Familienphasen nennen diesen Faktor vermutlich aufgrund ihrer bereits fortgeschrittenen eigenen Karriere etwas seltener als Eltern in frühen Familienphasen.

An dritthäufigster Stelle wird die *Arbeitszeitflexibilität* genannt (34%), hierbei dominieren leicht die Eltern (40% vs. 36%). Auch die Familienphase, in der sich die Eltern befinden, scheint eine Rolle zu spielen – mit steigendem Alter der Kinder wird diese Maßnahme von den Befragten zunehmend häufiger genannt. *Flexibilität* hinsichtlich des *Arbeitsortes* wird hingegen nur von 13% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler genannt. Hier sind es die Eltern, die diese Maßnahme häufiger wünschen als die Kinderlosen (15% vs. 10%), insbesondere in den beiden mittleren Familienphasen (jüngstes Kind 4–15 Jahre). Relevante Geschlechtsunterschiede zwischen den unterschiedenen Gruppen sind nicht zu beobachten.

Veränderungen bzw. Wünsche, die derzeit vorherrschende Strukturen betreffen, werden zu folgenden Anteilen genannt: Abschaffung von Altersbegrenzungen (18%), Schaffung von Teilzeitprofessuren (14%), bessere Rückkehrregelungen (10%) sowie Abschwächung von Mobilitätsanforderungen (10%).

Deutlich mehr Eltern als Kinderlose fordern die *Abschaffung von Altersbegrenzungen*, dies trifft überproportional häufig für die Mütter zu (24% vs. 18%). Auch die Familienphase bzw. das damit verbundene unterschiedliche Alter der Befragten scheint einen Einfluss auf die Häufigkeit der Nennung zu haben. So steigt mit der Familienphase und somit mit zunehmendem Alter der Befragten der Anteil derjenigen, die deren Abschaffung fordern, an. Eltern mit jüngstem Kind im Alter von zehn bis 15 Jahren (Familienphase) fordern diese Maßnahme von allen Gruppen am häufigsten (28%). Lediglich in der späten Familienphase ([beginnendes] Empty Nest) sinkt der Anteil wieder.

Die *Schaffung/Einrichtung von Teilzeitprofessuren* ist den Eltern wichtiger als den Kinderlosen, am wichtigsten ist sie offenbar für die Mütter (20% vs. 12% der Väter). Auch kinderlose Frauen wählen diese Maßnahme häufiger als kinderlose Männer. Betrachtet man noch die Familienphase der Eltern, so lässt sich der höchste Anteil, d.h. die höchste Dringlichkeit in der intensiven Familienphase (jüngstes Kind 4–9 Jahre) und ein etwas geringerer Anteil in der Familienphase (jüngstes Kind 10–15 Jahre) beobachten.

Bessere Rückkehrregelungen werden deutlich häufiger als eine der drei wichtigsten Verbesserungsmöglichkeiten der Vereinbarkeit von kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als von jenen mit Kindern genannt (13% vs. 7%). Schaut man genauer, so sind es die kinderlosen Wissenschaftlerinnen (15%), die einer solchen Maßnahme besondere Bedeutung beimessen. Rückkehrregelungen sind demnach besonders wichtig für diejenigen Befragten, die eine Elternschaft antizipieren.

Tabelle 52: Drei wichtigste Punkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit (3 Nennungen; Angaben in %)

					Gesamt Eltern		Gesamt		Alle
	4	3	2	1	Mütter	Väter	Eltern	Kinderlose	
Flexible Kinderbetreuungseinrichtung an HS	53,8	41,0	45,1	59,3	48,8	52,4	51,9	58,1	54,8
Qualifikationsweg mit langfristiger Perspektive (Tenure Track)	40,8	41,4	36,2	27,4	40,0	35,7	37,3	36,2	36,7
Arbeitszeitflexibilität	35,2	40,2	42,9	49,1	38,5	41,5	40,4	27,3	33,5
Abschaffung von Altersbegrenzungen	16,4	23,8	28,1	20,3	24,4	18,0	20,5	15,2	17,9
Bessere finanzielle Unterstützung	19,2	17,9	15,5	12,2	12,0	19,6	16,9	18,7	17,8
Förderung einer anderen Arbeitskultur	15,7	13,7	19,3	16,7	18,5	14,9	16,2	16,5	16,5
Erweiterung von Dual Career Optionen	16,3	14,6	16,2	13,8	12,8	16,8	15,3	16,9	16,2
Familienfreundliche HS als offizielles Interesse und Leitbild	0,3	1,0	0,6	0,7	14,9	15,5	0,6	0,4	13,7
Schaffung von Teilzeitprofessuren	14,8	18,4	15,7	11,1	20,3	11,8	14,8	12,4	13,6
Flexibilität des Arbeitsortes	14,5	16,2	16,8	13,4	15,5	15,2	15,3	9,8	13,4
Vermehrte Unterstützung von „aktiven“ Vätern	12,9	12,3	10,6	9,0	7,5	14,0	11,7	12,3	12
Beratung zu Vereinbarkeit an HS	7,8	5,8	5,8	9,5	5,1	8,9	7,5	15,6	11,8
Bessere Rückkehrregelungen	4,7	5,6	7,2	12,2	6,6	7,1	6,9	13,1	10,1
Abschwächung von Mobilitätsanforderungen	10,3	14,3	10,1	6,5	11,4	9,6	10,3	7,4	9,8

N= 8.391; Eltern=3.992; KL=4.399

Geringere Anforderungen an Mobilität sind in Hinblick auf eine gute Vereinbarkeit insgesamt 10% der Befragten wichtig, die Eltern dominieren gegenüber den Kinderlosen an dieser Stelle etwas. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil an zustimmenden Eltern mit 14% in der intensiven Familienphase (4-9 Jahre), am geringsten in der späten Familienphase (7%). Für diese Maßnahme sind keine relevanten Geschlechterunterschiede beobachtbar.

Bessere *finanzielle Unterstützung* ist ein Punkt, der häufiger von Wissenschaftlern und hier insbesondere von jenen, die (noch) kinderlos (23%) sind, genannt wird. Vermehrte *Unterstützung für die „aktiven“ Väter* fordern insgesamt 12% der Befragten, auch hier sind die männlichen Befragten etwas überrepräsentiert.

Die Förderung einer anderen Arbeitskultur halten 17% der Studienteilnehmenden für sehr wichtig. Dies spielt eine besondere Rolle für kinderlose Männer (22%) und für die Mütter (19%). Rund 14% der Befragten wünschen sich eine familienfreundliche Hochschule als offizielles Interesse und Leitbild. Etwa 12% sind der Meinung, dass mehr Information und Beratung zu Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie zur Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würde. Dies halten mehr Kinderlose als Eltern für wichtig, zudem dominieren in der Gruppe der Kinderlosen die männlichen Wissenschaftler (18% vs. 13%).

Ein jeweils sehr kleiner Teil der Befragten erachtet folgende Maßnahmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit an den Hochschulen für sinnvoll: Einrichtung spezieller Elternarbeitsplätze (7%), Abschaffung der Habilitation (6%), Förderung der Aufgeschlossenheit der Hochschule für das Thema Elternschaft (6%) sowie eine bessere Rechtsaufklärung durch Verwaltung über Arbeitsschritte

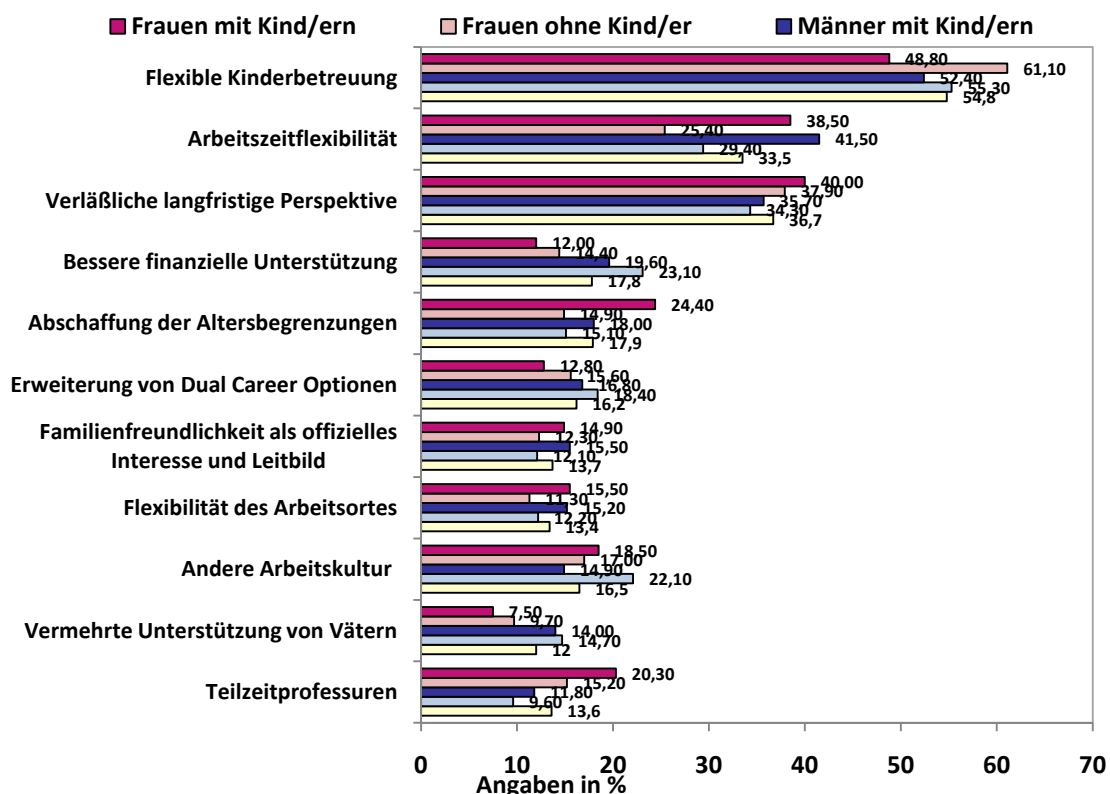


Abb. 47: Wünsche für bessere Vereinbarkeit an Universität nach Elternschaft und Geschlecht

Die Konflikthaftigkeit der Entscheidung, evtl. mit einer reduzierten Stundenzahl nach einer Geburt zu arbeiten, formuliert eine schwangere Wissenschaftlerin im Interview folgendermaßen:

„Ich fänd's schon toll, wenn ich mit etwas mehr Gelassenheit, mir vielleicht ein bisschen mehr Zeit nehmen könnte. Also wenn ich wüsste, dass bei den Bewerbungen wird eben nicht nur auf's Alter geguckt wird, sondern auch geguckt, hat derjenige vielleicht, was auch immer, vielleicht ein paar Jahre um 70% gearbeitet... Also dann würd ich mir glaub ich schon noch etwas mehr Zeit nehmen, also vor allem wohl mehr Teilzeit. Da weiß ich noch nicht genau, wieviel ich mich da traue... Also, das muss ich auf Dauer mal sehen. Weil ich das eigentlich sehr schön fände, wenn ich eben so was wie die ersten 3 Jahre nur 75% arbeiten könnte. Das fände ich schon toll. Aber das weiß ich noch nicht, ob das..., ob ich mich das traue.“
(Wissenschaftlerin, promoviert, 32J., verheiratet, aktuell schwanger mit erstem Kind)

Konkrete Wünsche für eine bessere Vereinbarkeit wurden in den Interviews z.B. folgendermaßen formuliert:

„Ich finde natürlich generell sehr schwierig, dass die entscheidenden Qualifikationsschritte zu einem Zeitpunkt kommen, wo die Kinder dann genau klein sind, und man sich da find ich wirklich entscheiden muss, bin ich überhaupt nicht zuhause und bin ich sozusagen auch in der Freizeit mit dem Schreiben der Habilitation so beschäftigt, oder sag ich: nee, ich will auch meine Kinder wirklich erleben.“ (Wissenschaftlerin, promoviert, 47J., verheiratet, zwei Kinder)

(Ich)...erleb das teilweise auch, dass die Frauen, grade weil sie Kind und Beruf vereinbaren wollen, die Kinder eigentlich schon drunter leiden – auch bei den Männern! Wenn sie Väter sind und mit gleichem Pensum weiterarbeiten, leiden die Kinder auch, es ist nicht nur bei Frauen so. Wenn sie dies nicht tun, wenn sie den Kindern die entsprechende Aufmerksamkeit geben, die sie brauchen, leidet die Arbeit drunter und dann, denk ich mal, leidet auch die Karriere irgendwann drunter, weil bei Vollzeitstellen, und es gibt nun mal in Deutschland leider nur Vollzeitstellen, halt dann, ja auch entsprechendes erwartet wird. Und mit einer Vollzeitstelle ist es zeitlich einfach nicht machbar. (...) Durch die alleinige Möglichkeit, Vollzeitstellen und Dauerstellen nur auf professoraler Ebene zu bekommen, also nicht unter Professorenebene, ist es schwer zu vereinen. Wenn es halbe Stellen gäbe, wenn es mehr unbefristete Stellen gäbe, dann wäre es besser zu vereinen.“ (Wissenschaftlerin, promoviert, post doc, 34J., keine Kinder)

„Was, denk ich, fehlt – in Universität X genauso wie in anderen Instituten –, ist einfach, also mehr Frauen in Führungspositionen, weil dann einfach ein anderes Gesprächsklima da ist, ein anderes Diskussionsklima, und dann eben auch bestimmte Fragestellungen nicht einfach so männlich abgetan werden.“ (Wissenschaftler, promoviert, 34J., ein Kind)

„Mit Kindern, das ist ja mit einem Jahr (Verlängerung) nicht getan. Nehmen Sie an, Sie haben eine Frau, die muss den Hauptteil der Kinderarbeit machen (...), dann können Sie nicht sagen, die verliert ein Jahr – die verliert vielleicht 5 Jahre, ja, also wenn man das rechnet gegenüber jemandem, der die Kinder nicht hat. Das wird eigentlich immer noch zu wenig berücksichtigt.“ (Wissenschaftler, 42J., verheiratet, zwei Kinder)

Ein Wissenschaftler sieht die USA als gutes Modell für Vereinbarkeit im Sinne von mehr Handlungsfreiheit:

„Insgesamt glaub ich, dass es eine sehr, sehr gute Erfahrung ist, völlig unabhängig von meinem jetzigen Arbeitgeber, in den USA gewesen zu sein. Weil die Leute eine ganz andere Einstellung zu Kindern haben. Das ist da viel selbstverständlicher. Das steht da außer Frage. Die arbeiten genauso hart und fleißig und haben einfach ein bisschen mehr Luft, um sich um ihre Kinder zu kümmern. (...) Die Wissenschaft ist sicherlich einer der ersten Experimentierplätze, wo es immer internationaler wird, natürlich mit einem gewissen Weniger an Sicherheit, aber eben auch mit einem Mehr an Freiheit, das man eben auch dafür nutzen kann, dass man sich die Freiräume da schafft, wo man sie braucht für die Kinder.“ (Wissenschaftler, 35J., verheiratet, ein Kind)

Bevorzugtes Vereinbarkeitsmodell

Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern sind zusätzlich gebeten worden anzugeben/auszuwählen, welches Vereinbarkeitsmodell sie in Verbindung mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation besonders begrüßen würden.

Das aktuell bevorzugte Betreuungsmodell besteht für 35% der Befragten in Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten. Hierbei variieren die Anteile der Befragten zwischen verschiedenen Familienphasen. Am meisten Zustimmung findet dieses Vereinbarkeitsmodell mit 42% in der Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit sehr kleinen Kindern (jüngstes Kind 0-3 Jahre), gefolgt von Eltern, die sich in der späten Familienphase befinden (35%). Am seltensten wird diese Option von Eltern in der Phase mit jüngstem Kind zwischen zehn bis 15 Jahren gewählt (26%).

18% der Studienteilnehmenden bevorzugen eine Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes (Tele-/Heimarbeit). Keine Unterschiede bestehen diesbezüglich zwischen Müttern und Vätern. Die größte Relevanz besitzt dieses Modell für Eltern, deren jüngstes Kind im Alter zwischen zehn und 15 Jah-

ren ist (24%), für Eltern älterer Kinder (>15 Jahre) scheint Tele-/Heimarbeit weniger wichtig (15%).

Tabelle 53: Bevorzugtes Vereinbarkeitsmodell nach Familienphase und Geschlecht (Angaben in %)

	4	3	2	1	Mütter	Väter	Eltern Gesamt
Förderung universitätseigener Kinderbetreuungseinrichtungen (mit flexiblen Zeiten)	41,6	28,1	25,5	34,4	34,1	35,3	34,9
Flexible Arbeitsorte (Tele-/Heimarbeit)	16,8	19,9	23,7	14,5	17,4	18,1	17,9
Einrichtung flexibler Arbeitszeiten	13,9	20,8	16,9	13,0	20,3	13,0	15,6
Möglichkeit Beantragung von Freisemestern	10,2	14,9	18,0	16,5	10,3	15,6	13,7
Organisation von Belegplätzen in öffentlichen Einrichtungen für Kinder	9,6	6,1	4,7	8,0	7,1	8,2	7,8
Sonstiges**	4,5	7,1	8,8	9,5			6,7
Betreuungsnetzwerk zwischen an der Universität angestellten Eltern	3,5	3,0	2,4	4,0	3,4	3,5	3,4

(Single Choice)

**Sonstiges, z.B.: Abschaffung von Altersgrenzen, Befristungsregelungen, Hausberufungsverbot, Dual Career Modelle etc.

Flexible Arbeitszeiten halten 16% für ihre derzeitige Situation als ideal, dies geben deutlich mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler an (20% vs. 13%). Auch findet dieses Modell bei Eltern in den beiden mittleren Familienphasen die größte Zustimmung.

Die Möglichkeit zur Beantragung von Freisemestern würden 14% der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler begrüßen, hierbei sind es bemerkenswerterweise die Wissenschaftler, für die dies häufiger zutrifft (16% vs. 10%). Die Anzahl der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die diese Option bevorzugen würden, steigt mit der Familienphase (10% - 18%) und nimmt in der letzten Familienphase wieder leicht ab (17%).

Die Organisation von Belegplätzen in öffentlichen Einrichtungen für Kinder des akademischen Personals durch die Universität halten 8% der Befragten für das Mittel der Wahl. Ein etwas kleinerer Teil (3%) wünscht sich die Einrichtung eines Betreuungsnetzwerkes zwischen an der Universität angestellten Eltern.

Bewertung der Vereinbarkeitsoptionen nach Universität und Fächergruppe

Sowohl Eltern als auch Kinderlose wurden nach ihrer Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit an ihrer Universität gefragt. Die Zufriedenheit bewegt sich dabei insgesamt im mittleren Bereich (MW=3,52), d.h. etwas mehr als die Hälfte der Befragten (56%) geben Antworten im positiven Bereich der Antwortskala – „voll und ganz zufrieden“ sind dabei rund 4% der Befragten, 20% sind „zufrieden“. Weitere 33% geben an, „eher zufrieden“ zu sein.

Über ein Drittel (37%) ist „eher nicht zufrieden“ bzw. „nicht zufrieden“ und immerhin 7% der Befragten geben an, „gar nicht zufrieden“ zu sein. Sehr unzufrieden mit den Vereinbarkeitsoptionen

an ihrer Universität zeigen sich vor häufiger als in der Gesamtstichprobe die kinderlosen Wissenschaftlerinnen (11%).

Insgesamt betrachtet sind es die kinderlosen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, die noch weniger zufrieden sind mit den Möglichkeiten an ihrer Universität (MW 3,31) als diejenigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die tatsächlich Beruf und Kinder vereinbaren (MW 3,68).¹¹⁶ Männliche Wissenschaftler bewerten die Möglichkeiten der Vereinbarkeit im Mittel grundsätzlich positiver als ihre Kolleginnen (MW= 3,65 vs. 3,34), dies gilt sowohl für die Gruppe der Eltern als auch der Kinderlosen.

Die Zufriedenheitswerte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit variiert zwischen den an der Studie beteiligten Universitäten (MW=3,03 und 3,71).¹¹⁷ Dabei finden sich keine Unterschiede in der Bewertung zwischen ostdeutschen Universitäten und westdeutschen Universitäten. Auch das Audit Familiengerechte Hochschule oder das Total E-Quality-Prädikat haben in dieser Stichprobe keinen systematischen Einfluss auf diese Bewertung der Vereinbarkeitsoptionen der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Neben den Unterschieden zwischen den Universitäten gibt es auch signifikante Unterschiede der mittleren Zufriedenheitswerte zwischen den Fächergruppen über alle Universitäten hinweg. Überraschenderweise sind es die Ingenieurwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, die insgesamt die Möglichkeiten der Vereinbarkeit am besten bewerten, während Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus der Fächergruppe Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften und Public Health die negativste Bewertung der Vereinbarkeitsoptionen abgeben (vgl. Tabelle 54). Diese beiden Fachbereiche unterscheiden sich hinsichtlich der Zufriedenheitswerte signifikant voneinander (3,85 vs. 3,04).

Auch zwischen den Ingenieurwissenschaften und Fächergruppen mit Zufriedenheitswerten im mittleren Bereich wie beispielsweise den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind die beobachteten Mittelwertunterschiede statistisch signifikant, lässt man Fächergruppen mit sehr kleinen Fallzahlen wie z.B. den Fachbereich Sport unberücksichtigt. Die Beschäftigten der Fachbereiche mit mittleren Zufriedenheitswerten sind wiederum signifikant zufriedener als jene mit sehr geringen Werten (z.B. Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften vs. Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften und Public Health), auch dies gilt nicht für Fachbereiche mit sehr geringen Fallzahlen.

Wiederum zeigen sich auch bei Betrachtung nach Fächergruppen die kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durchgängig weniger zufrieden (MW 3,32) mit den Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft als die Eltern (MW 3,68).

¹¹⁶ Skala: 1=sehr unzufrieden...6=sehr zufrieden.

¹¹⁷ Dies bedeutet nicht, dass die entsprechenden Prädikate nicht sinnvoll sind.

Tabelle 54: Zufriedenheit mit Möglichkeiten der Vereinbarkeit an eigener Hochschule nach Fächergruppen / Geschlechterverteilung in Fächergruppen

Fächergruppen	Mittelwert	N	Mittelwert		Anteile in %?	
			Eltern	Kinderlose	Frauen	Männer
Ingenieurwissenschaften	3,85	1.043	4,01	3,66	23,8	76,2
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	3,70	115	3,81	3,52	44,7	55,3
Sport	3,62	39	3,81	3,17	49,1	50,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	3,59	1.316	3,78	3,41	52,9	47,1
Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften	3,54	840	3,68	3,34	56,0	44,0
Mathematik, Naturwissenschaften	3,54	2.003	3,74	3,31	37,2	62,8
Kunst/Kunstwissenschaften	3,50	64	3,79	2,71	48,9	51,1
Andere:	3,20	20	3,09	3,33	69,0	31,0
Veterinärmedizin	3,09	46	3,43	2,79	62,1	37,9
Humanmedizin, Gesundheitswissenschaften und Public Health	3,04	1.029	3,19	2,76	47,0	53,0
Gesamt	3,52	6.515	3,68	3,32	42,7	57,3

Unterschiede hochsignifikant; Skala: 1=sehr unzufrieden ... 6=sehr zufrieden

Zusammenfassung

Die wichtigsten Punkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sind aus Sicht der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine flexible Kinderbetreuung an der Universität, einen Qualifikationsweg mit verlässlichen Perspektiven, Arbeitszeitflexibilität, Abschaffung von Altersgrenzen und bessere finanzielle Unterstützung. Auch Teilzeitprofessuren, geringerer Mobilitätsdruck und eine familienfreundlichere Arbeitskultur wurden genannt. Unterschiede zwischen den Subgruppen der Stichprobe zeigten sich u.a. in der Bewertung der Kinderbetreuung: es sind vor allem die (noch) kinderlosen Personen, hier vor allem die kinderlosen Wissenschaftlerinnen, die diesem Punkt größere Bedeutung beimessen als die Eltern und insbesondere als die Mütter unter den Befragten. Verlässliche Perspektiven als Faktor für gelingende Vereinbarkeit werden von den Wissenschaftlerinnen häufiger genannt als von den Wissenschaftlern. Den Aspekt der Arbeitszeitflexibilität nennen häufiger die Eltern der Stichprobe, auch die Abschaffung von Altersbegrenzungen sowie die Einrichtung von Teilzeitprofessuren werden von den Eltern häufiger gefordert. Als bevorzugtes Vereinbarkeitsmodell wird von den Eltern der Stichprobe eine flexible Kinderbetreuungseinrichtung genannt. Die Vereinbarkeitsoptionen an der eigenen Universität wurden von allen Befragten sehr unterschiedlich bewertet, wobei die durchschnittliche Zufriedenheit im mittleren Bereich liegt. Nach Elternschaft und Geschlecht getrennt betrachtet wird deutlich, dass die kinderlosen Personen unzufriedener mit den Vereinbarkeitsoptionen sind als die Eltern und die Wissenschaftlerinnen insgesamt die Vereinbarkeit negativer beurteilen als ihre männlichen Kollegen. Gleichzeitig finden sich neben signifikanten Unterschieden zwischen den Universitäten auch bedeutsame Unterschiede je nach Fächergruppe der Befragten über alle Universitäten. Dabei bewerten die Ingenieurwissenschaftler/innen die Vereinbarkeitsoptionen am besten, die Wissenschaftler/innen aus der Fächergruppe ‚Medizin, Gesundheitswissenschaften, Public Health‘ am negativsten. In allen Fächergruppen beurteilen unabhängig von einer Elternschaft die Wissenschaftlerinnen die Vereinbarkeitsoptionen negativer als ihre männlichen Kollegen.

10 Ergebnisse zur Analyse der Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit zentralen Lebensbereichen

Die Zufriedenheit mit den Zentralen Lebensbereichen wurde mit einer sechsstufigen Skala erfragt; dabei zeigten sich z.T. deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Subgruppen der Stichprobe in ihren Zufriedenheitswerten. Im Folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse multivariater Analysen dargestellt, mit Hilfe derer Prädiktoren für die Zufriedenheit in zentralen Lebensbereichen identifiziert wurden.

10.1 Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung

Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung

Insgesamt zeigen sich 79% der Studienteilnehmenden mit ihrer beruflichen Entwicklung „eher“ bis „voll und ganz zufrieden“. Am stärksten besetzt war dabei mit 39% die Kategorie „zufrieden“, ein Viertel der Befragten ist „eher zufrieden“ und lediglich 15% geben an „voll und ganz“ mit ihrer Karriereentwicklung zufrieden zu sein. Der Mittelwert für alle befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler liegt dabei bei 4,4.

Im Vergleich zur Gesamtstichprobe sind es vor allem die Väter, die mit ihrer beruflichen Entwicklung überdurchschnittlich zufrieden sind (4,45), gefolgt von den Kolleginnen ohne Kinder (4,41) und den männlichen Wissenschaftlern ohne Kinder (4,39). Mit Abstand am unzufriedensten mit der eigenen beruflichen Entwicklung sind die Wissenschaftlerinnen mit Kindern (4,08).

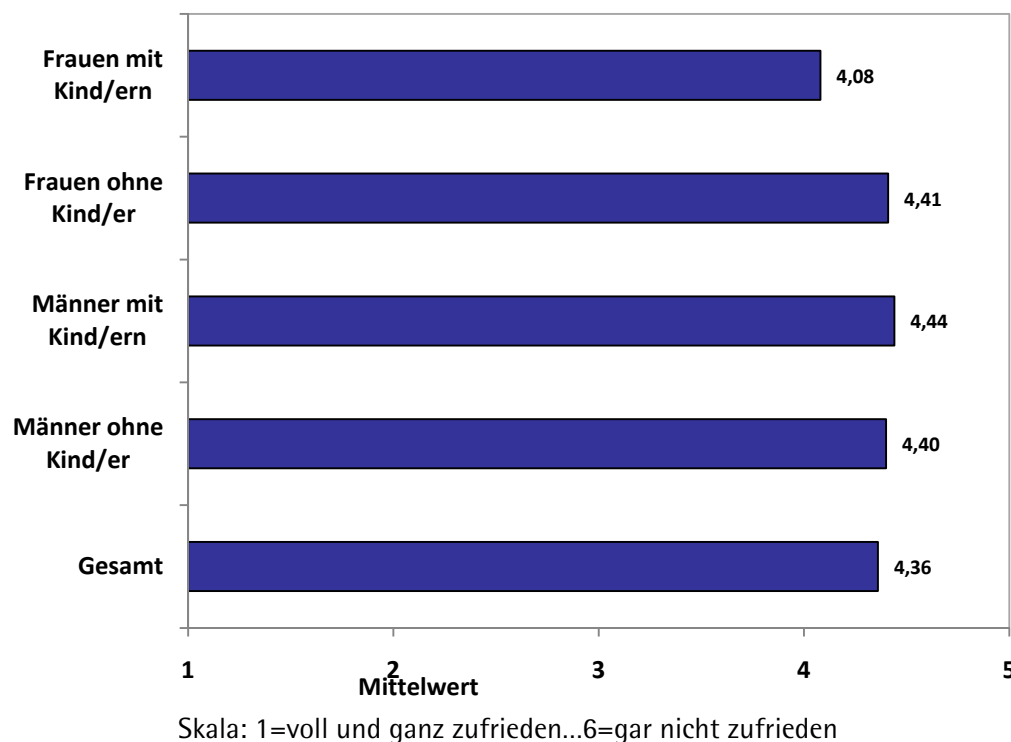


Abb. 48: Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung nach Elternschaft und Geschlecht

Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung

Im Folgenden wird mittels einer linearen Regressionsanalyse näher untersucht, durch welche Faktoren die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung (Kriteriumsvariable) näher bestimmt ist, d.h. welche Faktoren des beruflichen und privaten Lebens einen Einfluss auf die Zufriedenheit bezüglich der eigenen beruflichen Entwicklung haben.

Die in die Analyse einbezogenen potentiellen Prädiktoren lassen sich folgenden zwei thematischen Bereichen zuordnen: Karrierehindernisse und Gegebenheiten des beruflichen und privaten Umfeldes. Zusätzlich für die Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern wurden noch Variablen, die verschiedene berufliche Auswirkungen einer Elternschaft beschreiben, mit in die Analyse einbezogen.

Die Auswahl der potentiellen Prädiktoren basierte zum einen auf theoretischen Vorüberlegungen, zum anderen sind zwischen den aufgeführten Variablen und der Kriteriumsvariable bereits signifikante, bivariate Zusammenhänge festgestellt worden. Deren Einfluss auf die Erklärung der Variation der Kriteriumsvariable „Zufriedenheit mit beruflicher Entwicklung“ soll nun in einem multivariaten Modell getestet werden.

*Überblick der potentiellen Prädiktoren**Karrierehindernisse*

Behinderungen beim beruflichem Weiterkommen während bisheriger akademischer Laufbahn durch:

- Strukturen/Personen des beruflichen Umfeldes
- Strukturen/Personen des privaten Umfeldes
- Alter
- Geschlecht
- persönlichen Qualifizierungsweg
- persönliche Eigenschaften und Neigungen

Gegebenheiten im beruflichen und privaten Umfeld

Perspektiven für weitere akademische Laufbahn
 Befristetes/ unbefristetes Arbeitsverhältnis
 Vorhandensein eines/r Mentor/in während der Promotionsphase
 Einbindung in die Scientific Community der eigenen Disziplin
 Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule
 Arbeitsklima an der Institution
 Tatsächliche Arbeitszeit
 Ausmaß partnerschaftlicher Unterstützung
 Bildung der Mutter/ des Vaters

Berufliche Auswirkungen einer Elternschaft:

(Zusätzliche Prädiktorvariablen für Wissenschaftler/innen mit Kindern)

Seit Elternschaft: effektiverer Arbeitsstil
 Seit Elternschaft: weniger Ernstgenommen im Beruf
 Seit Elternschaft: weniger Publikationen als kinderlose Kollegen/innen
 Seit Elternschaft: aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen
 Elternschaft: motivierend für berufliches Engagement

Beeinträchtigung Karriere durch familiäre Verantwortlichkeiten/Verpflichtungen
Häufigkeit der Konflikte zwischen Arbeit und Verantwortung für Kinder
Verlassen der Institution, aufgrund problematischer Work-Life-Balance
Auswirkungen Elternschaft auf berufliche Entwicklung (positive, keine, negative)

Kontrollvariablen:

Geschlecht, Alter, Elternschaft, wissenschaftlicher Status

Ergebnisse der multivariaten Analysen

Um anschaulich zu machen, welche Wechselwirkungen zwischen den in die Analyse einbezogenen unabhängigen Variablen bestehen, sind die Variablen der einzelnen Themenbereiche blockweise nacheinander in das Regressionsmodell aufgenommen worden (siehe Tabelle 55: Modell 1-3).

In Tabelle 55 sind die standardisierten Koeffizienten Beta, sowie der bivariate Korrelationskoeffizient r (rechte Spalte) aufgeführt. Zur Berechnung von *Modell 1* sind lediglich die Kontrollvariablen in die Regressionsanalyse einbezogen worden, für *Modell 2* wurden die Variablen aus dem Themenblock „Karrierehindernisse“ und für *Modell 3* jene aus dem Block „Gegebenheiten des privaten und beruflichen Umfeldes“ mit in die Analyse aufgenommen. In *Modell 4* werden zusätzlich Einflussfaktoren der beruflichen Zufriedenheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern durch Hinzunahme der Variablen aus dem Themenblock „Berufliche Auswirkungen einer Elternschaft“ untersucht.

Wie in *Modell 1* der Tabelle 55 ersichtlich, kann für alle vier Kontrollvariablen ein signifikanter Effekt auf die „Zufriedenheit mit beruflicher Entwicklung“ nachgewiesen werden. Die größte Erklärungskraft kommt dabei dem wissenschaftlichen Status der Befragten zu ($\text{Beta} = 0,28^{***}$). Mit einem höheren wissenschaftlichen Status ist erwartungsgemäß auch eine höhere Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung verbunden. Die übrigen Kontrollvariablen Alter ($\text{Beta} = -0,03^{***}$), Geschlecht ($\text{Beta} = -0,03^*$) und Elternschaft ($\text{Beta} = -0,01^{***}$) haben zwar einen signifikanten Einfluss auf die Kriteriumsvariable, dieser ist jedoch so gering, dass er hier nicht näher beschrieben werden soll. Allein mit den *Kontrollvariablen* kann bereits 7% der Varianz der Kriteriumsvariable „Zufriedenheit mit beruflicher Entwicklung“ aufgeklärt werden.

Nimmt man in das Regressionsmodell die Variablen aus dem Block „Karrierehindernisse“ hinzu (Modell 2), steigt die erklärte Varianz auf 21%. Als besonders relevanter Prädiktor erweist sich die erfahrene *Karrierebehinderung durch strukturelle Faktoren des beruflichen Umfeldes bzw. durch Vorgesetzte oder Kollegen/innen* ($\text{Beta} = -0,22^{***}$). Wird eine solche Karrierebehinderung nicht bzw. nur in geringem Ausmaß erfahren, so wirkt sich dies positiv auf die Zufriedenheit mit beruflicher Entwicklung aus. Auch führt eine starke Ablehnung des Items *Karrierebehinderung aufgrund des Alters* ($\text{Beta} = -0,14^{***}$) zu höherer Zufriedenheit. Interessanterweise lässt sich, wie im ersten Abschnitt berichtet, für die Variable „Alter“ (als Kontrollvariable) kein nennenswerter Einfluss auf die Zielvariable nachweisen. Wird das Alter hingegen von den Befragten explizit als Grund für eine Behinderung ihrer Karriere angegeben, ist erwartungsgemäß ein negativer Effekt vorhanden.

Tabelle 55: Regressionstabelle Berufliche Entwicklung

		Modell 1 (Beta)	Modell 2 (Beta)	Modell 3 (Beta)	Modell 4 (nur Eltern)	Bivariater Korrelations- koeffizient r
Kontrollvariablen	Geschlecht	-0,03*		-0,09***	-0,09***	0,06***
	Alter	-0,03***	0,03***			0,06***
	Wissenschaftlicher Status	0,28***	0,23***	0,09***	0,08***	0,24***
	Elternschaft	-0,01***	-0,01***	-0,04**		-0,04**
Karrierehindernisse	Karrierebehinderungen: aufgrund des persönlichen Qualifikationsweges		-0,07***	-0,08***	-0,08***	-0,26***
	Karrierebehinderungen aufgrund Alter		-0,14***	0,12***	-0,1***	-0,27***
	Karrierebehinderungen aufgrund Geschlecht					-0,16***
	Karrierebehinderungen d. Strukturen/Personen im beruflichen Umfeld:		-0,22***	-0,09***	-0,07**	-0,31***
	Karrierebehinderungen d. Strukturen/Personen im privaten Umfeld:				0,04*	-0,16***
	Karrierebehinderungen: aufgrund persönlicher Eigenschaften und Neigungen		-0,11***			-0,24***
Gegebenheiten im privaten und beruflichen Umfeld	Berufliche Perspektiven			0,35***	0,33***	0,51***
	Integration in Scientific Community			0,13***	0,11***	0,38***
	Zufriedenheit mit Work-Life-Balance			0,1***	0,08***	0,25***
	Tatsächliche Arbeitszeit (Woche)			0,08***	0,08***	0,15***
	Befristung des Arbeitsverhältnisses			-0,09***	-0,09	-0,18***
	Zufriedenheit mit Arbeitsklima			0,05***	0,06**	0,25***
	Partnerschaftliche Unterstützung bei Lebenszielen			0,05**	0,05**	0,19***
	Attraktivität Job Hochschule					0,24***
	Vorhandensein eines Mentors/in					0,12***
	Bildung Mutter					-0,01***
	Bildung Vater					0,01***
Auswirkungen El- ternschaft	Seit Elternschaft: effektiverer Arbeitsstil				0,08***	0,07***
	Seit Elternschaft: weniger Ernstgenommen im Beruf				-0,05*	-0,28***
	Seit Elternschaft: weniger Publikationen als kinderlose Kollegen/innen					-0,27***
	Elternschaft: motivierend für berufliches Engagement					0,13***
	Seit Elternschaft: aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen					-0,3***
	Beeinträchtigung Karriere durch Familiäre Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen				-0,12***	-0,29***
	Verlassen Institution, aufgrund problematischer Work-Life-Balance				0,06**	-0,27***
	Auswirkungen Elternschaft auf berufliche Entwicklung				0,11***	0,4***
	Häufigkeit Konflikte zwischen Arbeit und Verantwortung für Kinder					-0,22***
Korrigiertes R- Quadrat		0,07	0,21	0,44	0,51	
Stichprobengröße (N)		7.708	7.631	2.980	1.594	

Ein weiterer relevanter Prädiktor ist die erfahrene *Karrierebehinderung aufgrund persönlicher Eigenschaften und Neigungen* (Beta= -0,11***). Wird diese als stark eingestuft, so wirkt sich dies negativ auf die Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung aus. Auch der Grad der erlebten *Karrierebehinderung durch den persönlichen Qualifikationsweg* erweist sich als signifikanter Prädiktor, allerdings mit sehr geringer Erklärungskraft (Beta= -0,07***). Für den potentiellen Prädiktor *Behinderungen beim beruflichen Fortkommen durch Strukturen bzw. Personen des privaten Umfeldes* ($r = -0,16^{**}$) oder *Karrierebehinderung aufgrund des Geschlechts* ($r = 0,06^{***}$) sind zwar bivariat signifikante Zusammenhänge mit der Kriteriumsvariablen nachweisbar, im multivariaten Modell zeigen diese allerdings keinen Effekt.

Durch den Einbezug verschiedener Variablen aus dem Bereich *Gegebenheiten des beruflichen und privaten Umfeldes* der Befragten in das Regressionsmodell, steigt die erklärte Varianz der Kriteriumsvariablen weiter auf 44%. Eine besonders wichtige Rolle für die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung spielt offenbar eine positive Einschätzung der *beruflichen Perspektiven* (Beta= 0,35***). Eine gute *Einbindung in die Scientific Community* (Beta= 0,13***) der eigenen Disziplin sowie eine hohe Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (Beta= 0,1***) haben ebenfalls einen nennenswerten positiven Effekt auf die Kriteriumsvariable. Einen geringeren, aber signifikanten, positiven Effekt auf die berufliche Entwicklung hat auch ein gutes *Arbeitsklima* (Beta= 0,05***) sowie die *Unterstützung des Partners/in bei der Verwirklichung der Lebensziele* (Beta= 0,05**). Auch eine *hohe Anzahl an tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden* (Beta=0,08***) hat überraschenderweise einen solchen signifikanten, positiven, wenn auch geringen Effekt.

Ein *befristetes Arbeitsverhältnis* wirkt sich hingegen negativ aus (Beta= -0,09***). Konnten für die Bewertung der *Attraktivität einer Hochschultätigkeit an sich* ($r = 0,24^{**}$) und das *Vorhandensein eines/r Mentors/in während der Promotionsphase* ($r = 0,12^{**}$) noch signifikante bivariate Zusammenhänge mit der Kriteriumsvariablen nachgewiesen werden, erweisen sich diese Variablen in dem multivariaten Modell überraschenderweise als ungeeignete Prädiktoren. Auch kann kein Zusammenhang zwischen dem Bildungshintergrund der Mutter oder dem Vater und der Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung nachgewiesen werden.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern

Für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern wurde zusätzlich getestet, ob sich verschiedene (als positiv oder negativ empfundene) *Auswirkungen von Elternschaft auf die berufliche Entwicklung bzw. auf die Situation an der Hochschule* als geeignete Größen für die Verbesserung der Vorhersage der Kriteriumsvariablen erweisen. Die Verbesserung der Varianzaufklärung durch diese zusätzlich in das Modell aufgenommenen Variablen ist mit 6% allerdings nicht sehr groß (korrigiertes R-Quadrat= 0,51).

Aus der Vielzahl der Variablen aus dem Block *Auswirkungen einer Elternschaft*, für die bivariate Zusammenhänge mit der Kriteriumsvariable nachgewiesen werden konnten, erweisen sich fünf als Prädiktoren mit signifikantem Einfluss. Lediglich zwei davon tragen dabei *wesentlich* zur Verbesserung der Vorhersage bei.

Hat *Elternschaft keine oder positive Auswirkungen auf die berufliche Entwicklung* der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, so wirkt sich das erwartungsgemäß deutlich positiv auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung aus (Beta= 0,11***). Einen ebenfalls positiven Effekt hat ein geringes Ausmaß der *Karrierebeeinträchtigung durch familiäre Verantwortlichkeiten* (Beta=-0,12***). Eine starke Ablehnung der Aussage „Ich fühle mich seit der Elternschaft im beruflichen Umfeld als Wissenschaftler/in weniger ernstgenommen“ hat einen zwar sehr geringen, aber signifikanten positiven Effekt auf die Kriteriumsvariable (Beta= -0,05*). Trägt die Geburt eines Kindes zu einem *effektiveren Arbeitsstil* bei, so wirkt sich dies auch leicht begünstigend auf die berufliche Zufriedenheit aus (Beta=0,08***). Der vormals bivariat festgestellte negative Zusammenhang zwischen dem Auftreten ernsthafter Überlegungen, die *Universität wegen einer proble-*

matischen Work-Life-Balance zu verlassen und dem Grad der beruflichen Zufriedenheit ($r=-0,27^{**}$) bleibt im multivariaten Modell nicht weiter bestehen.

Als für die Vorhersage der beruflichen Zufriedenheit ungeeignet erweisen sich folgende Items:

„Aufgrund der Doppelbelastung kann ich weniger publizieren als kinderlose Kollegen/innen“

„Elternschaft wirkt sich motivierend auf mein berufliches Engagement aus“

„Ich fühle mich seit der Elternschaft aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen“

Ebenfalls keinen Effekt auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung hat interessanterweise die Häufigkeit von Konflikten zwischen den Anforderungen der Arbeit an der Hochschule und der Verantwortung für die Kinder.

Zusammenfassung

Die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung ist in der Gesamtstichprobe relativ gut, wobei vor allem die Väter überdurchschnittlich zufrieden sind. Am unzufriedensten sind die Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Als wichtige Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung haben sich aufgrund von multivariaten Analysen folgende Aspekte erwiesen: beruflicher Status, erlebte Karrierebehinderung durch strukturelle Faktoren und/oder das berufliche Umfeld, Alter, Karrierebehinderungen aufgrund persönlicher Eigenschaften und Neigungen, Einschätzung beruflicher Perspektiven, Einbindung in die Scientific Community des Faches und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Signifikanten jedoch geringeren Einfluss haben die Aspekte Arbeitsklima, partnerschaftliche Unterstützung, geleistete Arbeitsstunden und Vertragsstatus. Für die Eltern der Stichprobe wurden zusätzliche Prädiktoren im Zusammenhang mit Elternschaft analysiert, dabei haben sich folgende Aspekte als einflussreich erwiesen: Die Abwesenheit von negativen beruflichen Konsequenzen der Elternschaft und wenig/keine erlebten Karrierebeeinträchtigungen durch Familienpflichten. Einen bedeutsamen aber geringeren negativen Einfluss hat die Erfahrung, seit Elternschaft weniger ernst genommen zu werden; einen geringen positiven Einfluss die Entwicklung eines effektiveren Arbeitsstils seit der Elternschaft.

10.2 Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung

Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung

Die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung wird von den Befragten durchschnittlich etwas positiver eingeschätzt als die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung ($MW=4,57$). 86% aller Studienteilnehmenden stuften diese als „voll und ganz zufriedenstellend“ bis „eher zufriedenstellend“ ein – 16% davon zeigen sich vollkommen zufrieden mit ihrer persönlichen Entwicklung, knapp die Hälfte der Befragten (46%) sind zufrieden.

Das Vorhandensein von Kindern scheint sich positiv auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung auszuwirken. So liegt der Wert der mittleren Zufriedenheit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern signifikant über dem der Kinderlosen (4,66 vs. 4,5).

Innerhalb der Gruppe der Eltern sind es wiederum die Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die im Gruppenvergleich die höchste Zufriedenheit mit ihrer persönlichen Entwicklung angeben (4,72), gefolgt von den Vätern der Stichprobe (4,63^{**}). Einen unterdurchschnittlichen Zufriedenheitswert bezüglich der persönlichen Entwicklung im Vergleich zur Gesamtstichprobe gaben die Wissen-

schaftlerinnen ohne Kinder an, noch unzufriedener mit diesem Aspekt sind die männlichen Wissenschaftler ohne Kinder.

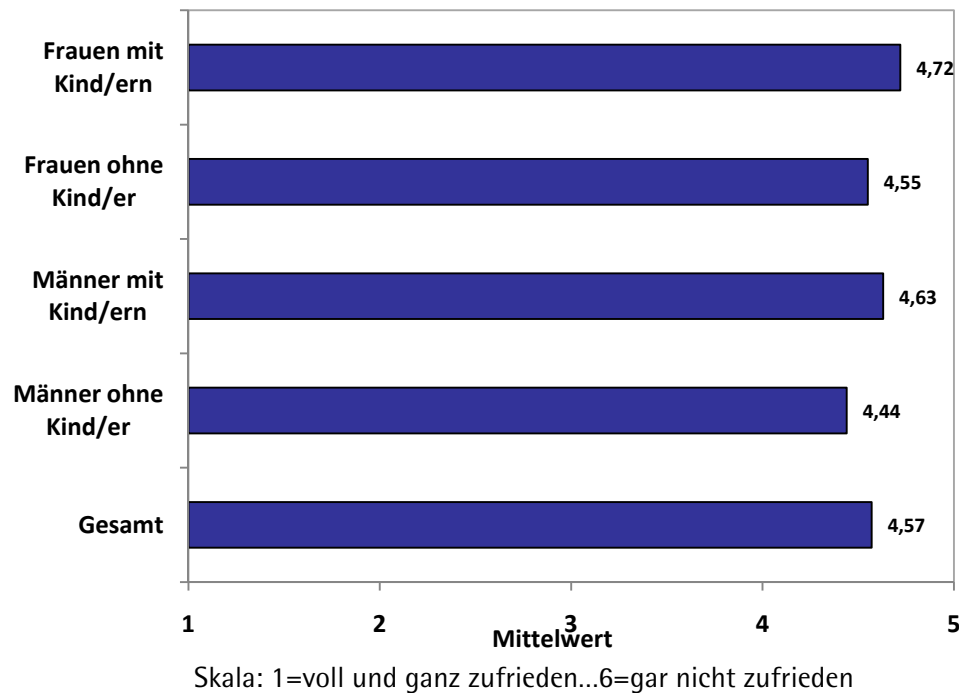


Abb. 49: Zufriedenheit mit der eigenen persönlichen Entwicklung gruppiert nach Elternschaft und Geschlecht

Einflussfaktoren auf Zufriedenheit mit persönlicher Entwicklung

Wiederum wurde aufgrund von bivariaten Zusammenhängen und theoretischen Vorüberlegungen eine Reihe von Variablen ausgewählt, die als einflussreich für die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung angenommen werden können und mit der Methode der Regressionsanalyse in ihrer Vorhersagekraft für die Kriteriumsvariable überprüft.

Überblick der potentiellen Prädiktoren

Gegebenheiten im beruflichen und privaten Umfeld

- Perspektiven für die weitere akademische Laufbahn
- Zufriedenheit mit Karriereverlauf
- Befristetes/unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Vorhandensein eines/r Mentor/in während der Promotionsphase
- Einbindung in die Scientific Community der eigenen Disziplin
- Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule
- Arbeitsklima an der Institution
- Tatsächliche Arbeitszeit
- Bildung der Mutter/des Vaters
- Häufigkeit der Anzeichen von Überarbeitung

Partnerschaft:

Partnerschaftliche Unterstützung bei Lebenszielen
Zufriedenheit mit Partnerschaft

Berufliche Auswirkungen einer Elternschaft:

(Zusätzliche Prädiktorvariablen für Wissenschaftler/innen mit Kindern)

Ausmaß der gegenwärtigen Belastungen durch familiäre Verpflichtungen
Seit Elternschaft: weniger Ernstgenommen im Beruf
Seit Elternschaft: weniger Publikationen als kinderlose Kollegen/innen
Seit Elternschaft: Karriere ist weniger wichtig geworden
Seit Elternschaft: berufliches Kürzertreten notwendig
Seit Elternschaft: genaue Strukturierung des Tagesablaufs
Seit Elternschaft: aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen
Elternschaft: motivierend für berufliches Engagement
Beeinträchtigung Karriere durch familiäre Verantwortlichkeiten/Verpflichtungen
Verlassen der Institution, aufgrund problematischer Work-Life-Balance
Art der Auswirkungen Elternschaft auf berufliche Entwicklung (pos./keine; neg.)
Häufigkeit der Konflikte zwischen Arbeit und Verantwortung für Kinder
Bereicherung des Rollenwechsels zwischen Beruf und Elternrolle

Unterstützung bei der Vereinbarkeit

Gute Betreuungsmöglichkeiten
Unterstützung durch Kollegen/innen
Unterstützung durch Partner/in
Unterstützung durch Vorgesetzte
Unterstützung durch soziales Umfeld

Kontrollvariablen:

Geschlecht, Alter, Partnerschaft, Elternschaft, wissenschaftlicher Status

Ergebnisse der multivariaten Analysen

Unter Einbezug aller unabhängigen Variablen in die Regressionsanalyse kann maximal 28% der Varianz der Kriteriumsvariable „Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung“ erklärt werden. Die Erklärungskraft des Gesamtmodells ist damit wesentlich niedriger als im oben beschriebenen Modell zur Erklärung der Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung (siehe Tabelle 56). Die größte Erklärungskraft haben dabei die Variablen aus dem Themenblock *Gegebenheiten des privaten und beruflichen Umfeldes*. Durch sie (inklusive Kontrollvariablen) werden bereits 23% der Varianz der Kriteriumsvariable aufgeklärt. Durch Hinzunahme der Variablen zur Beschreibung der *Qualität der Partnerschaft* verbessert sich die Varianzaufklärung geringfügig um weitere 2%. Werden dem Regressionsmodell zusätzlich noch jene Variablen, die die *beruflichen Auswirkungen einer Elternschaft* beschreiben hinzugefügt, können weitere 3% der Varianz der Kriteriumsvariable aufgeklärt werden (korrigiertes R-Quadrat= 0,28).

Für die Erklärung der Varianz der Kriteriumsvariable „Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung“ zeigt aus der Gruppe der Kontrollvariablen lediglich die Variable „Vorhandensein einer Partnerschaft“ einen nennenswerten Einfluss (Beta= 0,16***). Eine Partnerschaft wirkt sich demnach deutlich positiv auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung aus (siehe Tabelle 56). Für die übrigen Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Status kann ein signifikanter, aber äußerst

geringer Effekt auf die Zielvariable nachgewiesen werden. Elternschaft korreliert bivariat zwar leicht positiv mit der abhängigen Variable ($r=0,08^{***}$), hat im gemeinsamen Modell aber keinerlei Einfluss. Insgesamt leisten die Kontrollvariablen nur einen sehr geringen Beitrag zur Aufklärung der Varianz der Kriteriumsvariable ($R\text{-Quadrat}= 0,04$).

Aus dem ersten Variablenblock *Gegebenheiten des privaten und beruflichen Umfeldes* erweisen sich besonders die Items „Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf“ ($\text{Beta}= 0,22^{***}$) und „Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance“ ($\text{Beta}= 0,23^{***}$) als starke Prädiktoren. Einen überraschend geringen Effekt auf die Kriteriumsvariable haben die Items „Berufliche Perspektiven“ ($\text{Beta}= 0,06^{***}$) und „Integration in die Scientific Community“ ($\text{Beta}= 0,04^{***}$). Beide Variablen korrelieren (bivariat) zwar positiv mit der Zielvariablen ($r=0,23^{***}$ und $r=0,19^{***}$), im multivariaten Modell hingegen liefern sie keinen wesentlichen Beitrag zur Erklärung. Das Eingebundensein in die Scientific Community scheint offenbar für die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung keine große Rolle zu spielen. Der zu vermutende Einfluss einer guten beruflichen Perspektive auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung wird sehr wahrscheinlich von dem (ähnlichen) Prädiktor „Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf“ überlagert.

Fügt man dem Regressionsmodell die zwei Variablen aus dem Bereich *Qualität der Partnerschaft* hinzu, so erweist sich die „Zufriedenheit mit der Partnerschaft“ als ein starker Prädiktor ($\text{Beta}=0,22^{***}$), welcher den in Modell 1 nachgewiesenen Effekt der Variable „Vorhandensein einer Partnerschaft“ ($\text{Beta}=0,16^{***}$) überlagert. Für die partnerschaftliche Unterstützung kann kein eigenständiger Beitrag zur Erklärung der Varianz der Zufriedenheit mit der persönlichen Situation nachgewiesen werden. Auf bivariater Ebene kann ein signifikanter, positiver Zusammenhang zwischen partnerschaftlicher Unterstützung und der Kriteriumsvariable festgestellt werden ($r=0,17^{***}$), auch dieser wird im multivariaten Modell vermutlich durch das Item „Zufriedenheit mit der Partnerschaft“ mit abgedeckt.

Tabelle 56: Regressionstabelle Persönliche Entwicklung

		Modell 1 (Beta)	Modell 2 (Beta)	Modell 3 (Beta)	Modell 4 (nur Eltern)	Bivariater Korrelations- koeffizient r
Kontrollvariablen	Geschlecht	-0,06***	-0,09***	-0,07***	-0,07***	-0,04***
	Alter	0,05***	0,05***	0,07***	0,07***	0,08***
	Wissenschaftlicher Status	0,04***	-0,03***	-0,03***		0,07***
	Elternschaft	-				0,08***
	Partnerschaft	0,16***				0,16***
Gegebenheiten im privaten und beruflichen Um- feld	Berufliche Perspektiven		0,06***	0,04***		0,23***
	Integration in Scientific Community		0,04***	0,04***		0,19***
	Zufriedenheit mit Karriereverlauf		0,22***	0,22***	0,21***	0,32***
	Zufriedenheit mit Work-Life-Balance		0,23***	0,19***	0,13***	0,37***
Partnerschaft	Partnerschaftliche Unterstützung bei Lebenszielen					0,17***
	Zufriedenheit mit Partnerschaft			0,22***	0,2***	0,3***
Berufliche Aus- wirkungen Eltern- schaft	Ausmaß ggw. Belastung durch familiäre Verpflichtungen				-0,06***	-0,23***
	Bereicherung durch Rollenwechsel zwischen Beruf und Elternrolle				0,13***	0,22***
	Seit Elternschaft: effektiverer Arbeitsstil				0,06**	0,15***
	Unterstützung bei Vereinbarkeit durch soziales Umfeld				0,04*	0,09***
Korrigiertes R Quadrat		0,04	0,23	0,25	0,28	
Stichprobengröße (N)		7.700	6.736	5.461	2.071	

Für die Gruppe der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern wurde zusätzlich noch der Einfluss verschiedener *beruflicher Auswirkungen einer Elternschaft* untersucht. Dabei erweist sich vor allem das Item „Bereicherung durch Rollenwechsel zwischen Beruf und Elternrolle“ als relevanter Prädiktor ($\text{Beta}=0,13^{***}$). Wird dieser Rollenwechsel als bereichernd empfunden, wirkt sich das positiv auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung aus. Zudem kann für weitere vier Variablen dieses Themenblocks ein signifikanter, aber sehr geringer Effekt auf die Kriteriumsvariable nachgewiesen werden. Trägt Elternschaft zur Entwicklung eines effektiveren Arbeitsstils bei, so hat dies einen geringen, positiven Effekt auf die Zielvariable ($0,06^{**}$). Ein solcher positiver Effekt zeigt sich auch, wenn sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler durch ihr soziales Umfeld unterstützt fühlen ($\text{Beta}=0,04^*$). Umgekehrt wirkt sich ein hohes Ausmaß an gegenwärtiger Belastung durch familiäre Verpflichtungen negativ auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung aus ($\text{Beta}=-0,06^{***}$).

Prädiktoren ohne relevanten Einfluss

Eine Reihe von Variablen, die bivariat mehr oder weniger stark mit der Kriteriumsvariablen korrelieren, zeigt im multivariaten Regressionsmodell keinen relevanten Einfluss auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung. Aus dem Bereich *Gegebenheiten des beruflichen und privaten Umfeldes* zeigen folgende Variablen keinen signifikanten Einfluss auf die abhängige Variable: Art des Arbeitsverhältnis (befristet/unbefristet), Vorhandensein einer Mentorin oder eines Mentors während der Promotionsphase, Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule, Arbeitsklima, tatsächliche Arbeitszeit, Bildung der Mutter/des Vaters sowie die Häufigkeit der Anzeichen von Überarbeitung.

Aus der Vielzahl der Variablen, welche die beruflichen Folgen einer Elternschaft näher beschreiben¹¹⁸, wie beispielsweise deren Auswirkung auf die Anzahl der Publikationen, auf die berufliche Motivation, auf die Häufigkeit der Konflikte zwischen wissenschaftlicher Arbeit und Familienverantwortung erweist sich lediglich, wie oben gezeigt, der als Bereicherung empfundene Rollenwechsel zwischen Beruf und Elternrolle als starker Prädiktor. Auch das Ausmaß, indem sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Vereinbarkeit durch verschiedene Faktoren (Kinderbetreuungsangebote, durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen) unterstützt fühlen, hat offenbar keinen Einfluss auf die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung. Eine Ausnahme bildet die Unterstützung durch das soziale Umfeld allgemein, hierfür konnte ein sehr geringer positiver Effekt nachgewiesen werden.

Zusammenfassung

Die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung liegt für die Gesamtstichprobe durchschnittlich höher als die Zufriedenheit mit der beruflichen Entwicklung: die überwiegende Mehrheit gab hier eine Bewertung im positiven Bereich, wobei die Eltern und hier vor allem die Mütter signifikant zufriedener mit diesem Lebensaspekt sind als die Kinderlosen.

Trotz der zum Teil deutlichen Zusammenhänge der Variablen mit der Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung auf der bivariaten Ebene zeigen sich im multivariaten Modell letztlich nur einige wenige als Prädiktoren mit starkem Einfluss. Als beste Prädiktoren für die Zufriedenheit mit der persönlichen Entwicklung haben sich die Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf, die Zu-

¹¹⁸ Beeinträchtigung Karriere durch familiäre Verantwortlichkeiten/Verpflichtungen, Gedanke an Verlassen der Institution aufgrund problematischer Work-Life-Balance, Häufigkeit der Konflikte zwischen Arbeit und Verantwortung für Kinder; Seit Elternschaft: weniger Ernstgenommen im Beruf, weniger Publikationen als kinderlose Kolleginnen oder Kollegen, Karriere ist weniger wichtig geworden, berufliches Kürzertreten notwendig, genaue Strukturierung des Tagesablaufs, motivierend für berufliches Engagement, aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen.

friedenheit mit der Work Life Balance sowie eine hohe Zufriedenheit mit der Partnerschaft erwiesen. Bei den Eltern fungiert der Aspekt, den Rollenwechsel zwischen Beruf und Familie als Bereicherung zu erleben, als positiver Prädiktor. Negativen Einfluss hat dagegen ein hohes Maß an Belastung durch die Familie.

10.3 Einflussfaktoren auf Zufriedenheit mit dem Lebensmodell insgesamt

Zufriedenheit mit dem Lebensmodell insgesamt

Mit ihrem Lebensmodell insgesamt zeigen sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit einem Durchschnittswert von 4,51 auf der sechsstufigen Skala eher zufrieden. Überdurchschnittlich zufrieden mit ihrem Lebensmodell sind dabei die Wissenschaftlerinnen mit Kindern, gefolgt von ihren männlichen Kollegen mit Kindern. Deutlich weniger zufrieden mit ihrem Lebensmodell sind dagegen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ohne Kinder, wobei die Wissenschaftlerinnen noch etwas unzufriedener sind als ihre kinderlosen männlichen Kollegen. Auffällig ist, dass vor allem die Eltern unter den Befragten überdurchschnittlich häufig der Bewertung „voll und ganz zufrieden“ und „zufrieden“ zugestimmt haben.

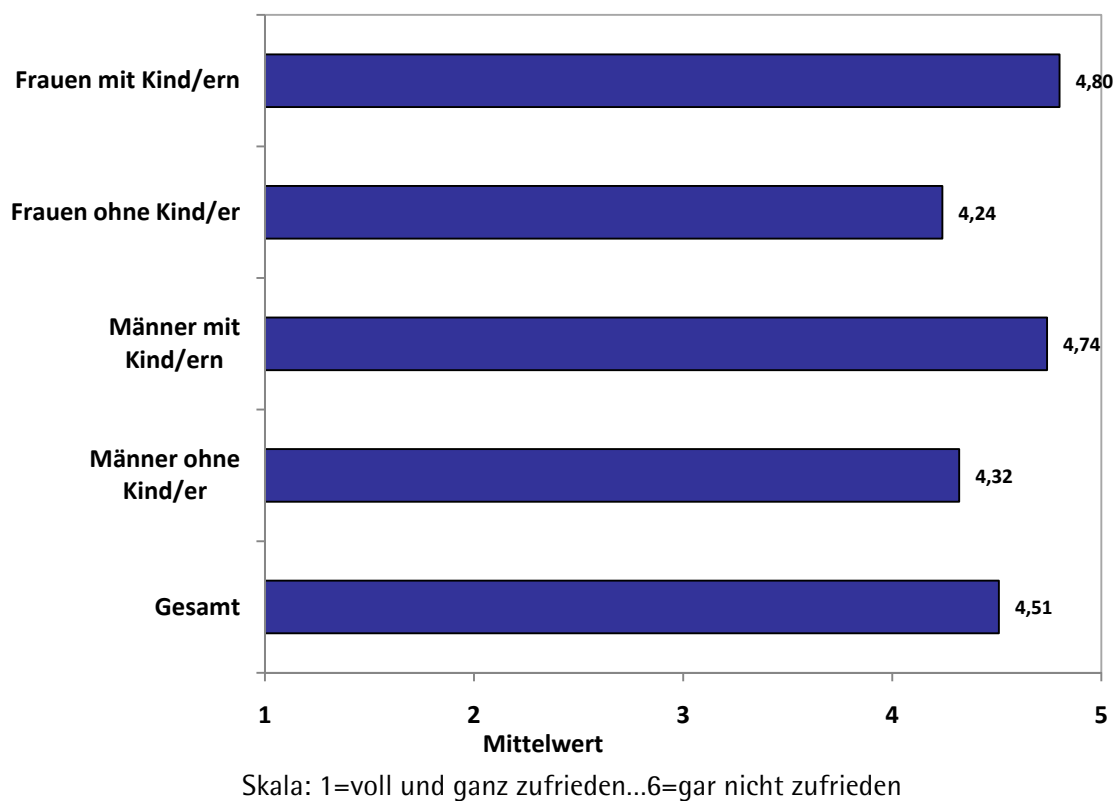


Abb. 50: Zufriedenheit mit dem eigenen Lebensmodell insgesamt, gruppiert nach Elternschaft und Geschlecht

*Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit dem Lebensmodell**Überblick der potenziellen Prädiktoren**Gegebenheiten im beruflichen und privaten Umfeld:*

- Perspektiven für die weitere akademische Laufbahn
- Zufriedenheit mit Karriereverlauf
- Art des Arbeitsverhältnis (befristet/unbefristet)
- Das Vorhandensein eines/r Mentor/in während der Promotionsphase
- Einbindung in die Scientific Community der eigenen Disziplin
- Einschätzung der Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule
- Ein gutes Arbeitsklima an der Institution
- Tatsächliche Arbeitszeit
- Bildung der Mutter/ des Vaters
- Häufigkeit der Anzeichen von Überarbeitung

Partnerschaft:

- Partnerschaftliche Unterstützung bei Lebenszielen
- Zufriedenheit mit Partnerschaft

*Berufliche Auswirkungen einer Elternschaft:**(Zusätzliche Prädiktorvariablen für Wissenschaftler/innen mit Kindern)*

- Ausmaß der gegenwärtigen Belastungen durch familiäre Verpflichtungen
- Seit Elternschaft: weniger Ernstgenommen im Beruf
- Seit Elternschaft: weniger Publikationen als kinderlose Kollegen/innen
- Seit Elternschaft: Karriere ist weniger wichtig geworden
- Seit Elternschaft: berufliches Kürzertreten notwendig
- Seit Elternschaft: genaue Strukturierung des Tagesablaufs
- Seit Elternschaft: aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen
- Elternschaft: motivierend für berufliches Engagement
- Beeinträchtigung Karriere durch familiäre Verantwortlichkeiten/Verpflichtungen
- Verlassen der Institution, aufgrund problematischer Work-Life-Balance
- Art der Auswirkungen Elternschaft auf berufliche Entwicklung (pos./keine; neg.)
- Häufigkeit der Konflikte zwischen Arbeit und Verantwortung für Kinder
- Bereicherung des Rollenwechsels zwischen Beruf und Elternrolle

Unterstützung bei der Vereinbarkeit

- Gute Betreuungsmöglichkeiten
- Unterstützung durch Kollegen/innen
- Unterstützung durch Partner/in
- Unterstützung durch Vorgesetzte
- Unterstützung durch soziales Umfeld

Kontrollvariablen:

- Geschlecht, Alter, Partnerschaft, Elternschaft, wissenschaftlicher Status

Ergebnisse der multivariaten Analysen

Wie der Überblick der Regressionsmodelle zur Erklärung der Zufriedenheit mit dem Lebensmodell in Tabelle 57 zeigt, lassen sich allein mit Hilfe der unabhängigen Variablen aus dem Bereich *Gegebenheiten des privaten und beruflichen Umfeldes* 32% der Varianz der Kriteriumsvariable erklären (Modell 2¹¹⁹). Nimmt man in die lineare Regression zusätzlich die Variablen aus dem Themenblock *Partnerschaft* und *Berufliche Auswirkungen einer Elternschaft* mit auf, kann dadurch 35% der Varianz aufgeklärt werden (Modell 3 und 4).

Mit den Kontrollvariablen allein wird ein korrigiertes R-Quadrat von 0,1 erreicht (Modell 1), d.h. mit diesen Variablen können 10% der Varianz der abhängigen Variable erklärt werden. Die höchste Erklärungskraft kommt dabei der Variable „Partnerschaft“ zu ($\text{Beta}=0,24^{***}$), ein etwas schwächerer Prädiktor ist die Variable „Elternschaft“ ($\text{Beta}=0,12^{***}$). Beide Kenngrößen, d.h. sowohl eine vorhandene Partnerschaft als auch eine Elternschaft, haben einen positiven Effekt auf die Zufriedenheit mit dem Lebensmodell insgesamt. Das Alter hat einen signifikanten, aber sehr schwachen, positiven Effekt ($0,04^{***}$). Geschlecht und wissenschaftlicher Status haben keinerlei Einfluss.

Modell 2 gibt einen Überblick über relevante Prädiktoren aus dem Bereich *Gegebenheiten des privaten und beruflichen Umfeldes*. Den stärksten Beitrag zur Erklärung der Zufriedenheit mit dem Lebensmodell insgesamt liefert das Item *Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance* ($\text{Beta}=0,32^{***}$). Auch die *Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf* hat einen relevanten Effekt auf die Zufriedenheit mit dem Lebensmodell ($\text{Beta}=0,17^{***}$). Die positive Einschätzung der beruflichen Perspektiven hat nur einen geringen Einfluss ($\text{Beta}=0,07^{***}$), dieser zu vermutende Einfluss ist sehr wahrscheinlich bereits mit der Variable „Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf“ abgedeckt. Erleben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler häufig Anzeichen von Überarbeitung ($\text{Beta}=-0,04^{**}$) und ein hohes Maß an Einschränkungen im privaten Lebensbereich bzw. bei den familiären Verpflichtungen durch den Beruf ($\text{Beta}=-0,07^{***}$) wirkt sich dies negativ auf die Zufriedenheit mit dem Lebensmodell aus. Diese Effekte sind allerdings sehr schwach.

Verschiedene berufliche Faktoren wie das Eingebundensein in die Scientific Community, das Vorhandensein einer Mentorin oder eines Mentors während der Promotionsphase, die Art des Beschäftigungsverhältnisses, der Bildungshintergrund der Eltern sowie die tatsächliche Arbeitszeit und das Arbeitsklima leisten keinen eigenständigen Beitrag zur Erklärung der Zufriedenheit mit dem Lebensmodell.

Die Zufriedenheit mit der Partnerschaft steht in Zusammenhang mit einer hohen Zufriedenheit mit dem Lebensmodell ($\text{Beta}=0,25^{***}$). Die Unterstützung der Partnerin bzw. des Partners bei den eigenen Lebenszielen hat hingegen keinen eigenständigen Effekt auf die Zielvariable, obwohl auf bivariater Ebene ein positiver Zusammenhang besteht ($r=0,19^{***}$). Auch hier ist zu vermuten, dass dieser Einfluss möglicherweise bereits mit dem Item „Zufriedenheit mit der Partnerschaft“ abgedeckt ist.

¹¹⁹ Inklusive der Kontrollvariablen.

Tabelle 57: Regressionstabelle Lebensmodell

		Modell 1 (Beta)	Modell 2 (Beta)	Modell 3 (Beta)	Modell 4 (nur Eltern)	Bivariater Korrelations- koeffizient r
Kontrollvariablen	Geschlecht	-	-0,03*			0,03***
	Alter	0,04***				0,13***
	Wissenschaftlicher Status	-				0,1***
	Elternschaft	0,12***	0,13***	0,17***		0,21***
	Partnerschaft	0,24***	0,21***			0,28***
Gegebenheiten im beruflichen Um- feld	Berufliche Perspektiven		0,07***	0,05***		0,22***
	Zufriedenheit mit Karriereverlauf		0,17***	0,17***	0,13***	0,29***
	Zufriedenheit mit Work-Life-Balance		0,32***	0,28***	0,24***	0,47***
	Häufigkeit Anzeichen von Überarbeitung		-0,04**			-0,27***
	Ausmaß der Einschränkungen in privatem Lebensbereich/ familiäre Verpflichtungen durch Beruf		-0,07***	-0,1***	-0,07**	-0,26***
Partnerschaft	Partnerschaftliche Unterstützung bei Lebenszielen					0,19***
	Zufriedenheit mit Partnerschaft			0,25***	0,26***	0,34***
Berufliche Aus- wirkungen einer Elternschaft	Ausmaß ggw. Belastung durch familiäre Verpflichtungen				-0,07**	-0,26
	Prof. Verpflichtungen haben mein privates Leben beein- trächtigt					-0,27***
	Bereicherung durch Rollenwechsel zwischen Beruf und Eltern- rolle				0,11***	0,21***
	Seit Elternschaft: effektiverer Arbeitsstil				0,06**	0,14***
	Überlegung Verlassen der Institution aufgrund problematischer Work-Life-Balance				-0,07***	-0,29***
	Unterstützung bei Vereinbarkeit durch Partner/in				0,06**	0,19***
	Unterstützung bei Vereinbarkeit durch soziales Umfeld				0,04*	0,07***
Korrigiertes R Quadrat		0,1	0,32	0,33	0,35	
Stichprobengröße (N)		7.698	6.733	5.460	2.071	

In Modell 4 (für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern) sind zusätzlich Variablen, die berufliche Auswirkungen einer Elternschaft näher beschreiben, aufgenommen worden. Aus der Vielzahl der einbezogenen Variablen erweist sich als stärkster Prädiktor der Rollenwechsel. Wird der Wechsel von Beruf und Elternrolle als bereichernd empfunden, so hat dies einen positiven Effekt auf die Zufriedenheit mit dem Lebensmodell ($\text{Beta}=0,11^{***}$). Signifikante Prädiktoren sind auch das Ausmaß gegenwärtiger Belastung durch familiäre Verpflichtungen ($\text{Beta}=-0,07^{**}$), die Entwicklung eines effektiveren Arbeitsstils seit der Elternschaft ($\text{Beta}=0,06^{**}$), die erfahrene Unterstützung bei der Vereinbarkeit durch das soziale Umfeld ($\text{Beta}=0,04^*$) und/oder durch die Partnerin oder den Partner sowie der Grad der Zustimmung zu dem Item „Ernsthafte Überlegung, die Institution aufgrund einer schwierigen Work-Life-Balance“ zu verlassen ($\text{Beta}=-0,07^{***}$). Deren Erklärungskraft ist aber sehr gering. Alle übrigen Variablen aus den Bereichen „Berufliche Folgen von Elternschaft“ und „Unterstützung bei Vereinbarkeit“¹²⁰ zeigen keinen Einfluss.

Zusammenfassung

Die Zufriedenheit mit dem Lebensmodell insgesamt liegt durchschnittlich im positiven Bereich, wobei besonders die Wissenschaftlerinnen mit Kindern überdurchschnittlich zufrieden sind, gefolgt von den Vätern der Stichprobe. Die multivariaten Analysen ergaben folgende positive Prädiktoren für eine hohe Zufriedenheit mit dem Lebensmodell: Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Zufriedenheit mit dem Lebensmodell und Zufriedenheit mit der Partnerschaft. Für die Eltern der Stichprobe erwies sich zusätzlich ein positiv erlebter Rollenwechsel zwischen Beruf und Familie als stärkster Prädiktor. Daneben haben sich als einflussreich erwiesen: Belastung durch familiäre Verpflichtungen, effektiver Arbeitsstil, erlebte Unterstützung und – von geringem aber signifikantem Einfluss – Überlegungen, die Wissenschaft wegen schwieriger Work-Life-Balance zu verlassen.

¹²⁰ Beeinträchtigung Karriere durch familiäre Verantwortlichkeiten/Verpflichtungen, Häufigkeit der Konflikte zwischen Arbeit und Verantwortung für Kinder.

Seit Elternschaft: weniger Ernstgenommen im Beruf, weniger Publikationen als kinderlose Kolleginnen oder Kollegen, Karriere ist weniger wichtig geworden, berufliches Kürzertreten notwendig, genaue Strukturierung des Tagesablaufs, motivierend für berufliches Engagement, aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen.

Unterstützung bei Vereinbarkeit durch: Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, gute Betreuungsmöglichkeiten.

10.4 Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Zufriedenheit mit Work-Life-Balance

Die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance liegt gruppenübergreifend bei 3,72. Mit den Durchschnittswerten 3,77 (männlich) und 3,66 (weiblich) sind wiederum die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance als kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Die Männer ohne Kinder sind wiederum unzufriedener als die kinderlosen Wissenschaftlerinnen. Insgesamt zeigt sich bei der Zufriedenheitseinschätzung der Work-Life-Balance, dass die durchschnittliche Zufriedenheit im Vergleich mit den anderen Bereichszufriedenheiten am geringsten ausfällt.

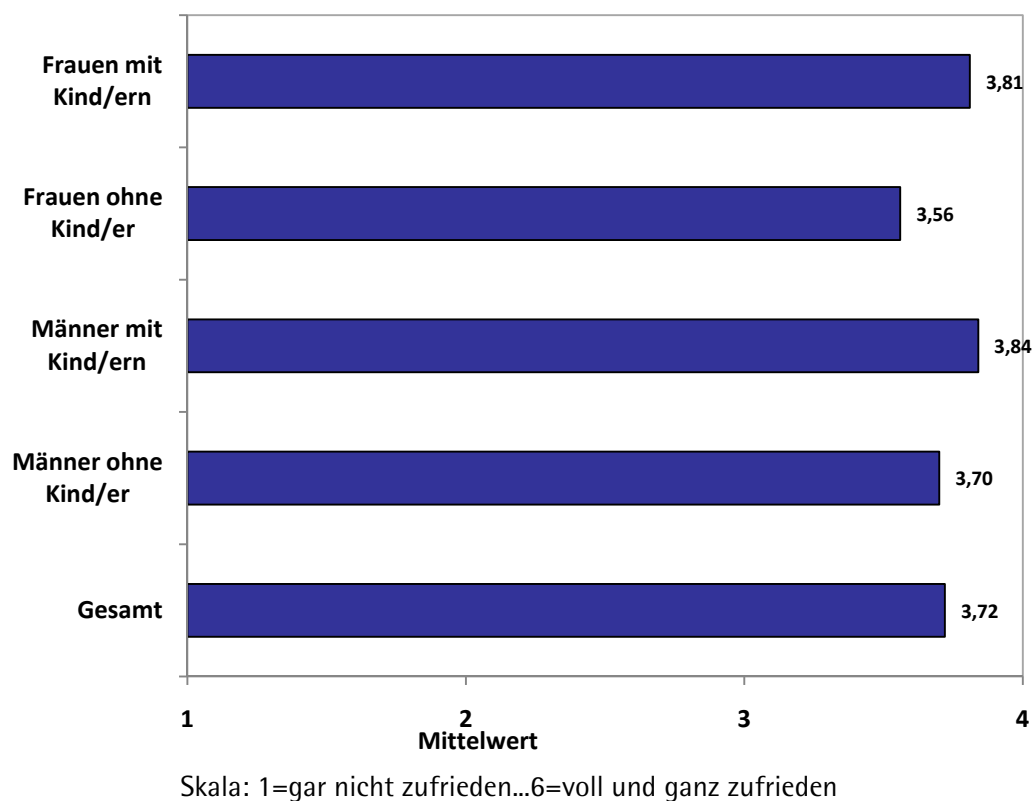


Abb. 51: Zufriedenheit mit eigener Work-Life-Balance, gruppiert nach Elternschaft und Geschlecht

Einflussfaktoren auf Zufriedenheit mit Work-Life-Balance

Überblick über potenziellen Prädiktoren

Gegebenheiten im beruflichen und privaten Umfeld:

- Perspektiven für die weitere akademische Laufbahn
- Zufriedenheit mit Karriereverlauf
- Art des Arbeitsverhältnis (befristet/unbefristet)

Das Vorhandensein eines/r Mentor/in während der Promotionsphase
Einbindung in die Scientific Community der eigenen Disziplin
Einschätzung der Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule
Ein gutes Arbeitsklima an der Institution
Tatsächliche Arbeitszeit
Bildung der Mutter/ des Vaters
Häufigkeit der Anzeichen von Überarbeitung
Zufriedenheit mit finanzieller Situation
Höhe des Haushaltseinkommens
Zufriedenheit mit Möglichkeiten der Vereinbarkeit an Hochschule

Partnerschaft:

Partnerschaftliche Unterstützung bei Lebenszielen
Zufriedenheit mit Partnerschaft
Zufriedenheit mit Regelung der Hausarbeit

Berufliche Auswirkungen einer Elternschaft:

(Zusätzliche Prädiktorvariablen für Wissenschaftler/innen mit Kindern)

Ausmaß der gegenwärtigen Belastungen durch familiäre Verpflichtungen
Seit Elternschaft: weniger Ernstgenommen im Beruf
Seit Elternschaft: weniger Publikationen als kinderlose Kollegen/innen
Seit Elternschaft: Karriere ist weniger wichtig geworden
Seit Elternschaft: berufliches Kürzertreten notwendig
Seit Elternschaft: genaue Strukturierung des Tagesablaufs
Seit Elternschaft: aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen
Elternschaft: motivierend für berufliches Engagement
Beeinträchtigung Karriere durch familiäre Verantwortlichkeiten/Verpflichtungen
Verlassen der Institution, aufgrund problematischer Work-Life-Balance
Art der Auswirkungen Elternschaft auf berufliche Entwicklung (pos./keine; neg.)
Häufigkeit der Konflikte zwischen Arbeit und Verantwortung für Kinder
Bereicherung des Rollenwechsels zwischen Beruf und Elternrolle
Zufriedenheit mit gegenwärtigen Regelung der Kinderbetreuung

Unterstützung bei der Vereinbarkeit

Gute Betreuungsmöglichkeiten
Unterstützung durch Kollegen/innen
Unterstützung durch Partner/in
Unterstützung durch Vorgesetzte
Unterstützung durch soziales Umfeld

Kontrollvariablen:

Geschlecht, Alter, Partnerschaft, Elternschaft, wissenschaftlicher Status

Ergebnisse der multivariaten Analysen

Durch die Gesamtheit aller in die lineare Regressionsanalyse einbezogenen unabhängigen Variablen lassen sich 45% der Varianz der Kriteriumsvariable „Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance“ aufklären (Vgl. Tabelle 58). Den größten Beitrag dazu liefern die Variablen zur Beschreibung der *Gegebenheiten des privaten und beruflichen Umfeldes* der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Modell 2). Die Zufriedenheit mit der Balance zwischen wissenschaftlicher Arbeit und Privatleben wird hierbei am stärksten bestimmt durch Faktoren wie die Intensität der erlebten Belastung durch die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche ($\text{Beta} = -0,24^{***}$), durch die Häufigkeit der Anzeichen von Überarbeitung ($\text{Beta} = -0,18^{***}$) und das Ausmaß der im privaten Lebensbereich bzw. bei familiären Verpflichtungen erlebten Einschränkungen durch den Beruf ($\text{Beta} = -0,25^{***}$). Ist deren Ausmaß eher gering, hat das erwartungsgemäß einen positiven Effekt auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.

Aber auch für Faktoren wie die Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf ($\text{Beta} = 0,12^{***}$) sowie die Einschätzung der beruflichen Perspektiven ($\text{Beta} = 0,09^{***}$) lässt sich ein signifikanter positiver Einfluss auf die abhängige Variable nachweisen. Eine hohe Anzahl im Durchschnitt geleisteter wöchentlicher Arbeitsstunden ($\text{Beta} = -0,09^{***}$) wirkt sich hingegen negativ aus. Die Höhe des Haushaltseinkommens an sich hat überraschenderweise keinen nachweisbaren Einfluss auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Die Zufriedenheit mit der finanziellen Situation hat einen positiven, aber schwachen Effekt ($0,07^{***}$).

Die kontrollierten Variablen (siehe Modell 1) zeigen keine nennenswerten eigenständigen Effekte (Modell 1), lediglich das Alter hat einen relevanten positiven Einfluss auf die Work-Life-Balance ($0,12^{***}$). Nach Zugabe weiterer Variablen in das Regressionsmodell verringert sich dieser jedoch und wird vermutlich von anderen Größen überlagert.

Hinsichtlich der partnerschaftlichen Situation (Modell 3) zeigen sich schwache positive Effekte für die Variablen „Zufriedenheit mit Partnerschaft“ ($\text{Beta} = 0,06^{***}$) und „Zufriedenheit mit der Regelung der Hausarbeit“ ($\text{Beta} = 0,06^{***}$). Den größten Einfluss von den auf Partnerschaft bezogenen Variablen auf hat überraschenderweise das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei der Partnerin bzw. dem Partner ($\text{Beta} = 0,13^{***}$).

Bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern erweisen sich zudem die Items „Bereicherung durch den Rollenwechsel zwischen Beruf und Elternrolle“ ($\text{Beta} = 0,08^{***}$) und „Ernsthafte Überlegung des Verlassens der Institution wegen problematischer Work-Life-Balance“ erwartungsgemäß als einflussreich ($\text{Beta} = -0,14^{***}$). Auch für die Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Regelung der Kinderbetreuung lässt sich ein leicht positiver Effekt auf die Zufriedenheit mit der eigenen Work-Life-Balance nachweisen ($\text{Beta} = 0,07^{***}$).

Tabelle 58: Regressionstabelle Work-Life-Balance

		Modell 1 (Beta)	Modell 2 (Beta)	Modell 3 (Beta)	Modell 4 (nur Eltern)	Bivariater Korrelations- koeffizient r
Kontrollvariablen	Geschlecht		-0,03**	-0,03*		0,04***
	Alter	0,12***	0,04**	0,04**	0,07**	0,11***
	Wissenschaftlicher Status	-0,03*			-0,05*	0,04**
	Elternschaft		0,08***	0,1***		0,07***
	Partnerschaft	0,06***	0,07***			0,07***
Gegebenheiten im privaten und beruflichen Umfeld	Berufliche Perspektiven		0,09***	0,09***	0,07**	0,21***
	Tatsächliche Arbeitsstunden (Woche)		-0,09***	-0,1***	-0,06**	-0,18***
	Zufriedenheit mit Karriereverlauf		0,12***	0,09***	0,06*	0,26***
	Belastung durch Vereinbarkeit wiss. Arbeit und Privatleben		-0,24***	-0,23***	-0,13***	-0,51***
	Häufigkeit Anzeichen von Überarbeitung		-0,18***	-0,17***	-0,14***	-0,48***
	Ausmaß der Einschränkungen in privatem Lebensbereich/ familiäre Verpflichtungen durch Beruf		-0,25***	-0,21***	-0,11***	-0,51***
	Zufriedenheit mit finanzieller Situation		0,07***	0,05***	0,05*	0,21***
	Höhe des Haushaltseinkommens					0,1***
	Zufriedenheit mit Möglichkeiten der Vereinbarkeit an Hochschule				0,05*	0,38***
Partnerschaft	Partnerschaftliche Unterstützung bei Lebenszielen					0,08***
	Zufriedenheit mit Partnerschaft			0,06***	0,1***	0,22***
	Zufriedenheit mit Regelung Hausarbeit			0,06***		0,26***
	Gelingen Vereinbarkeit bei Partner/in			0,13***	0,13***	0,34***
Auswirkungen Elternschaft	Ausmaß ggw. Belastung durch familiäre Verpflichtungen					-0,33***
	Bereicherung durch Rollenwechsel zwischen Beruf und Elternrolle				0,08***	-0,15***
	Seit Elternschaft: effektiverer Arbeitsstil					
	Überlegung Verlassen der Institution aufgrund problematischer Work-Life-Balance				-0,14***	-0,48***
	Unterstützung bei Vereinbarkeit durch Partnerin					
	Unterstützung bei Vereinbarkeit durch soziales Umfeld					
	Zufriedenheit mit gegenwärtiger Regelung Kinderbetreuung				0,07**	0,3***
Korrigiertes R Quadrat		0,02	0,42	0,45	0,44	
Stichprobengröße (N)		7.684	6.435	4.326	1.386	

Zusammenfassung

Von allen erhobenen Zufriedenheitswerten ist die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance in der Gesamtstichprobe durchschnittlich am geringsten ausgeprägt und liegt nur sehr leicht im positiven Bereich. Die Eltern und vor allem die Väter sind zufriedener als die kinderlosen Personen. Als relevante Prädiktoren für die Zufriedenheit mit der Work Life Balance haben sich aufgrund der multivariaten Analysen folgende Faktoren erwiesen: Intensität der Belastung durch Vereinbarkeit, Überarbeitungssymptome, Einschränkungen durch den Beruf im privaten Lebensbereich, Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf und positive berufliche Perspektiven. Einen negativen Einfluss hat auch die Anzahl der Arbeitsstunden: je höher die wöchentliche Arbeitszeit, desto geringer die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Im partnerschaftlichen Bereich hat vor allem das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei den Partnern/innen der Befragten positive Prädiktorfunktion. Für die Eltern haben wiederum die erlebte Bereicherung durch den Rollenwechsel und Überlegungen des Ausscheidens aus der Wissenschaft wegen schlechter Work-Life-Balance prädiktive Funktion. Auch die Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Regelung der Kinderbetreuung hat einen (leichten) positiven Effekt.

11 Einflussfaktoren auf die subjektive Realisierbarkeit des Kinderwunsches

Um ein möglichst umfangreiches Bild zu zeichnen von den Bedingungen für eine wahrscheinliche Familiengründung bzw. -erweiterung wurden mit multivariaten Analysen die Einflussfaktoren auf die Realisierung von Kinderwünschen analysiert.

In zwei Schritten wurde die eingeschätzte Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches von Kinderlosen sowie die eingeschätzte Realisierungs-wahrscheinlichkeit eines weiteren Kinderwunsches der Eltern analysiert.

11.1 Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches

In einem ersten Schritt wurden Prädiktoren für die eingeschätzte Realisierungswahrscheinlichkeit des Kinderwunsches kinderloser Wissenschaftlern/innen multivariat berechnet. Dabei gingen folgende mögliche Prädiktoren die die Regressionsanalyse ein.

Potenzielle Prädiktoren:

Berufliche Kontextbedingungen:

- Befristung des Arbeitsvertrages
- Berufliche Perspektiven
- Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf
- Integration in die Scientific Community
- höchste akademische Qualifikation
- Vorhandensein eines Mentors

Persönliche Faktoren/ Kontextvariablen

- Höhe des Haushaltseinkommens
- Bildung des Vaters/ Mutter
- Umfang der Erwerbstätigkeit des Vaters/der Mutter während der Kindheit
- Rollenmodell der Eltern während der Kindheit
- Stellenwert Beruf im Leben

Persönliche Einstellungen zu Beruf und Familie

Wichtigkeit verschiedener Aspekte bei der Berufstätigkeit (Inhalte der Tätigkeit, Aufstieg und Position, und Balance zwischen Beruf und Familie)

Stellenwert Beruf im Leben

Grad der Zustimmung zu folgenden Aussagen:

- Kinder gehören zu erfülltem Leben dazu
- Ohne eigenes Kind nicht richtig erwachsen fühlen
- Die Liebe zum eigenen Kind ist etwas ganz besonderes im Leben
- Kinderlosigkeit bedeutet für mich gesellschaftliche Abwertung
- Kinder bedeuten für mich die Einschränkung meiner Freiheit
- Kinder machen eine berufliche Karriere unwahrscheinlicher

Partnerschaftliche Situation

Vorhandensein einer Partnerschaft

Zufriedenheit mit Partnerschaft

Berufliche Qualifikation Partner/in

Stellenwert des Berufes für Partner/in

Dual Career -Partnerschaft

Karrierehindernisse

Verschiedenartige Behinderungen beim beruflichem Weiterkommen während bisheriger akademischer Laufbahn aufgrund

- von Strukturen/Personen des beruflichen Umfeldes
- von Strukturen/Personen des privaten Umfeldes
- des Alters
- des Geschlechts
- des persönlichen Qualifizierungsweges
- von persönlichen Eigenschaften und Neigungen

Kontrollvariablen:

Alter, Geschlecht, Partnerschaft , wissenschaftlicher Status

Ergebnisse der multivariaten Analysen zu Prädiktoren der Realisierbarkeit von Kinderwünschen¹²¹

Zum tieferen Verständnis des Zusammenwirkens der verschiedenen unabhängigen Variablen zur Vorhersage der Einschätzung der Realisierung des Kinderwunsches von kinderlosen Wissenschaftlern/innen ist folgendes Vorgehen gewählt worden. Zunächst wurden für die einzelnen Themenblöcke (siehe oben) getrennte Regressionsmodelle (Methode: lineare Regression) gerechnet, um einen um den eigenständigen Beitrag der Variablen einzelner Bereiche zur Aufklärung der Varianz der Kriteriumsvariable ‚Realisierungswahrscheinlichkeit des Kinderwunsches‘ zu ermitteln. Zum anderen um aufzuspüren, wie der Einfluss der Variablen eines Themenbereiches untereinander gewichtet ist (siehe Tabelle Modell 1-7). Im letzten Analyseschritt wurden alle unabhängigen Variablen in ein gemeinsames Regressionsmodell aufgenommen (Modell 8).

¹²¹ Es wurden nur Personen mit eindeutigem Kinderwunsch in die Analyse einbezogen.

Tabelle 59: Regressionstabelle Kinderwunsch bei Kinderlosen

		Modell 1 (Exp. B)	Modell 2 (Exp. B)	Modell 3 (Exp. B)	Modell 4	Modell 5	6	7	8 Alle UV	Männer	Frauen	Biv. Korrelations- koeff. r
Kontroll- variablen	Geschlecht	0,11***							0,11***			0,05**
	Alter	-0,48***							-0,4***	-0,4***	-0,44***	-0,53***
	Wissenschaftlicher Status	-0,52**										-0,31***
	Partnerschaft	0,25***										0,25***
Partner- schaftliche Situation	Berufliche Qualifikation der/des Partner/in		-0,09***									-0,09***
	Zufriedenheit mit Partner- schaft		0,2***						0,12***	0,11**	0,19***	0,22***
	Ausmaß partnerschaftlicher Unterstützung bei Lebens- zielen		0,05***									0,15***
Beruflicher Kontext	Befristung des Arbeits- vertrages			-0,21***								-0,29***
	Berufliche Perspektiven			0,14***					0,12***	0,11**		0,18***
	Zufriedenheit mit Karriere- verlauf			0,1**								0,17***
	(Höchste Akademische Qualifikation)			-0,27***					-0,07***	-0,22***		-0,36***
	Höhe des Haushaltsein- kommens				-0,04**				0,09**	0,1*		-0,06****
	Bildung Mutter				0,11***							-0,006
	Partnerschaftliches Rollen- modell der Eltern während Kindheit				0,05**							0,09***
Einstellungen Beruf betref- fend	Stellenwert des Berufes				-0,15***				-0,11***	-0,12**	-0,12**	-0,16***
	Wichtigkeit des Aspektes bei Berufstätigkeit: Balance Beruf und Familie					0,35***			0,09**		0,14***	0,35***
	Wichtigkeit des Aspektes bei Berufstätigkeit: Inhalt der Arbeit					-0,09***						-0,05**
	Wichtigkeit des Aspektes bei Berufstätigkeit: Aufstieg und Position					0,11***				0,11**		0,13***
Einstellungen	Kinder gehören zu erfülltem						0,29***		0,21***	0,23***	0,19***	0,33***

zu Kindern	Leben dazu											
	Liebe zu Kind ist etwas ganz besonders im Leben						0,08***					0,18***
	Kinder bedeuten für mich eine Einschränkung meiner Freiheit						0,06***		0,06*		0,18***	
	Zu einem erfolgreichen Menschen gehören auch Kinder						0,1***					0,19***
	Kinderlosigkeit bedeutet gesellschaftliche Abwertung						-0,16***		-0,11***	-0,15***		-0,08***
	Berufliche Karriere durch Kind unwahrscheinlicher						-0,14***			-0,09*	-0,19***	-0,13***
Karrierehindernisse	Karrierebehinderungen aufgrund familiärer Verpflichtungen							0,05**			-0,15**	-0,2
	Karrierebehinderungen aufgrund Geschlecht							-0,12***				-0,18***
	Karrierebehinderungen d. Strukturen/Personen im beruflichen Umfeld							-0,11***			-0,1*	-0,17***
	Karrierebehinderungen d. Strukturen/Personen im privaten Umfeld										0,16**	-0,05**
	Karrierebehinderungen aufgrund persönlichen Qualifikationsweges							-0,11***				
R_Quadrat		0,34	0,06	0,18	0,05	0,14	0,16	0,06	0,47	0,48	0,51	
Stichprobengröße (N)		3.622	2.460	1.241	3.767	3.937	3.909	3.915	690	365	324	

Ergebnisse der multivariaten Analyse

Alle der Regressionsanalyse zugeführten *Kontrollvariablen* Geschlecht, Alter, wissenschaftlicher Status und Partnerschaft haben einen signifikanten Einfluss auf die Kriteriumsvariable „Realisierungswahrscheinlichkeit des Kinderwunsches“ bei kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (siehe Tabelle: Modell 1). Erwartungsgemäß wirkt sich ein höheres Alter ($\text{Beta} = -0,48^{***}$) und der häufig damit verbundene höhere wissenschaftliche Status ($\text{Beta} = -0,52^{***}$) negativ auf die Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches aus. Einen positiven Effekt hat demgegenüber ein männliches Geschlecht ($\text{Beta} = 0,11^{***}$) und eine vorhandene Partnerschaft ($\text{Beta} = 0,25^{***}$). Durch die Kontrollvariablen allein können bereits 35% der Gesamtvarianz der Kriteriumsvariable erklärt werden. Im Vergleich dazu werden bei Einbezug aller potentiellen Prädiktoren in die Regressionsanalyse 47% der Varianz erklärt.

In Modell 8, unter Einschluss aller unabhängigen Variablen in die Regression, behalten lediglich die Kontrollvariablen Geschlecht ($\text{Beta} = 0,11^{***}$) und Alter ($-0,4^{***}$) ihren Einfluss, die Variablen wissenschaftlicher Status und Partnerschaft zeigen im Gesamtmodell keinen eigenständigen Effekt auf die Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches. Der Einfluss der Variable wissenschaftlicher Status wird vermutlich von der Variable Alter überlagert, der Einfluss einer Partnerschaft von der Variable ‚Zufriedenheit mit der Partnerschaft‘.

Einen weiteren nennenswerten Beitrag zur Erklärung der Varianz der Kriteriumsvariable leisten die Variablen aus den Themenfeldern „Beruflicher Kontext“ ($R\text{-Quadrat} = 0,18$), „Einstellungen zum Beruf“ ($R\text{-Quadrat} = 0,14$) sowie „Einstellungen zu Kindern“ ($R\text{-Quadrat} = 0,16$). Potentielle Prädiktoren aus den Bereichen „Karrierehindernisse“ ($R\text{-Quadrat} = 0,06$) und Variablen aus dem „persönlichen Lebenskontext“ ($R\text{-Quadrat} = 0,05$) tragen insgesamt wenig zur Erklärung der Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches bei. Näher erläutert werden soll zunächst der Einfluss der Variablen aus den Themenblöcken mit dem größten Beitrag für die Erklärung der Varianz der Kriteriumsvariable „Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches“.

Variablen aus dem *beruflichen Kontext der Wissenschaftler/innen* erklären insgesamt 14% der Varianz der abhängigen Variable. Bezieht man zunächst nur die Variablen aus diesem Bereich in die Regressionsanalyse ein, so wird deutlich, dass sich gute berufliche Perspektiven ($\text{Beta} = 0,14^{***}$) und die damit verbundene Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf ($\text{Beta} = 0,1^{**}$) sowie ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ($\text{Beta} = -0,21$) erwartungsgemäß begünstigend auf die Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches auswirken. Eine hohe akademische Qualifikation ($\text{Beta} = -0,27^{***}$) hat überraschenderweise einen negativen Effekt. Dies hängt sehr wahrscheinlich mit dem oben bereits berichteten negativen Effekt eines höheren Alters zusammen. An dieser Stelle wären weitere Analysen für ausgewählte Altersgruppen nötig, um diese Zusammenhänge noch genauer erklären zu können. Es ist zu vermuten, dass ein hoher beruflicher Status und hohe wissenschaftliche Qualifikation per se einen positiven Effekt auf die Realisierungswahrscheinlichkeit hat, dieser sich jedoch aufgrund biologischer Altersgrenzen für Fertilität vermutlich ab einem bestimmten Alter umkehrt, insbesondere bei Wissenschaftlerinnen. Bei Einbezug aller unabhängigen Variablen in die Regression (Modell 8) bleibt nur der positive Effekt guter beruflicher Perspektiven ($\text{Beta} = 0,12^{***}$) sowie der geringe, aber signifikante negative Effekt einer hohen akademischen Qualifikation ($\text{Beta} = -0,07^{***}$) auf die Kriteriumsvariable „Realisierungswahrscheinlichkeit des Kinderwunsches“ bestehen.

Der positive Effekt einer guten beruflichen Perspektive auf die eingeschätzte Wahrscheinlichkeit der Realisierung eines Kinderwunsches spiegelt sich auch in den für die Variablen aus dem Bereich „Karrierehindernisse“ festgestellten Einflüssen wider. Die Variablen aus diesem Bereich leisten zwar insgesamt nur einen geringen Beitrag zur Varianzaufklärung der Kriteriumsvariable ($R\text{-Quadrat} = 0,06$) und im Gesamtmodell (Modell 8) zeigt keine dieser Variablen einen signifikanten Einfluss auf die Zielvariable. Untersucht man jedoch deren Einfluss in einem eigenständigen Modell, so haben einige Variablen einen zwar geringen, aber statistisch bedeutsamen Effekt. Demgemäß wirken sich erfahrene Karrierebehinderungen aufgrund des eigenen Geschlechts ($\text{Beta} =$

0,12***) oder durch Strukturen bzw. Personen im beruflichen Umfeld ($\text{Beta} = -0,11^{***}$) sowie erlebte Behinderungen der Karriere durch den persönlichen Qualifikationsweg negativ auf die Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches aus.

Auch verschiedene den *Beruf betreffende Einstellungen* leisten einen eigenständigen Beitrag zur Erklärung der Kriteriumsvariable. Dabei konnte im Einzelmodell festgestellt werden, dass sich insbesondere eine große Bedeutung, die dem Aspekt „Balance von Beruf und Familie“ bei der Ausübung der Berufstätigkeit von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern beigemessen wird, ($\text{Beta} = 0,35^{***}$) begünstigend auf die Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches auswirkt. Im gemeinsamen Modell (Modell 8) verliert diese Variable an Einflusskraft, bleibt aber weiterhin ein signifikanter Prädiktor ($\text{Beta} = 0,09^{**}$). Eine hohe Wichtigkeit des Aspektes „Aufstieg und Position“ wirkt sich ebenfalls begünstigend aus ($0,11^{***}$). Umgekehrt verhält es sich bei dem Aspekt „Wichtigkeit der Inhalte der Tätigkeit“. Steht dieser Aspekt stark im Vordergrund so wirkt sich dies eher negativ auf die Einschätzung der Realisierungswahrscheinlichkeit aus ($\text{Beta} = -0,09^{***}$). Der letztgenannte Einfluss konnte nur im Einzelmodell nicht aber im Gesamtmodell nachgewiesen werden.

Besondere Bedeutung kommt bei der Erklärung der Realisierungswahrscheinlichkeit neben verschiedenen Faktoren des *beruflichen Kontextes* auch den individuellen Einstellungen zu Kindern zu. Dabei hat insbesondere eine hohe Zustimmung zu der Aussage „Kinder gehören zu einem erfüllten Leben dazu“ ($\text{Beta} = 0,21^{***}$) einen deutlich begünstigenden Effekt auf die Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches. Eine starke Zustimmung zu der Aussage „Kinderlosigkeit bedeutet gesellschaftliche Abwertung“ wirkt sich negativ auf die Realisierungswahrscheinlichkeit aus ($\text{Beta} = -0,11^{***}$). In dem Einzelmodell (Modell 6), nicht aber im Gesamtmodell (Modell 8), lässt sich zudem für eine hohe Zustimmung zu den Items „Zu einem erfolgreichen Menschen gehören Kinder“ ($\text{Beta} = 0,1^{***}$) und „Die Liebe zum Kind ist etwas ganz besonderes im Leben“ ($\text{Beta} = 0,08^{**}$) ein relevanter positiver Einfluss auf die Realisierungswahrscheinlichkeit nachweisen. Auch eine starke Zustimmung zur Aussage „Kinder bedeuten für mich eine Einschränkung meiner Freiheit“ ($\text{Beta} = 0,06^{***}$, bei Frauen $0,18^{***}$), wirkt sich signifikant positiv auf die Realisierungswahrscheinlichkeit aus.

Die Erklärungskraft der Variablen aus dem Bereich *Partnerschaft* ist mit einer Varianzaufklärung der KV von 6% sehr gering. Aus diesem Bereich ist es vor allem die Zufriedenheit mit der Partnerschaft, die einen signifikanten, positiven Einfluss auf die Realisierungswahrscheinlichkeit hat ($0,12^{***}$). Eine hohe berufliche Qualifikation des Partners bzw. der Partnern wirkt sich hingegen negativ aus ($\text{Beta} = -0,09^{***}$). Einen leicht positiven Effekt hat das Ausmaß partnerschaftlicher Unterstützung bei den Lebenszielen ($\text{Beta} = 0,05^{***}$). Beide Effekte sind sehr gering und zeigen sich auch nur im Einzelmodell (Modell 2). Im Gesamtmodell verlieren diese Variablen ihren Einfluss (Modell 8).

Mit jenen potentiellen Prädiktoren aus dem *persönlichen Kontext der Wissenschaftlerinnen* können allein insgesamt 5% der Varianz der Kriteriumsvariable aufgeklärt werden. Der stärkste Prädiktor ist der Stellenwert, der dem Beruf beigemessen wird ($\text{Beta} = -0,11^{***}$); dabei gilt, ein hoher Stellenwert des Berufes hat einen negativen Effekt auf die Realisierungswahrscheinlichkeit, ein hohes Haushaltseinkommen hingegen hat einen positiven Effekt ($\text{Beta} = 0,09^{**}$). Eine zusätzliche nach Geschlechtern getrennte Analyse der Einflussfaktoren zeigt interessanterweise, dass das Haushaltseinkommen nur bei Männern einen Effekt auf die Realisierungswahrscheinlichkeit hat. Vermutete Zusammenhänge zwischen dem Bildungsgrad der Eltern und der Art des Rollenmodells der Eltern während der eigenen Kindheit konnten sich zumindest im Gesamtmodell nicht bestätigen. Bezieht man nur die Variablen aus diesem Bereich in die Regression ein, zeigt sich ein signifikanter positiver Einfluss der Bildung der Mutter ($0,11^{***}$) und ein signifikanter, wenn auch sehr geringer positiver Effekt eines partnerschaftlichen Rollenmodells der Eltern während der Kindheit auf die Realisierungswahrscheinlichkeit des Kinderwunsches ($\text{Beta} = 0,05^{**}$).

Realisierungswahrscheinlichkeit eines weiteren Kinderwunsches bei Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern

Auch für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die bereits Kinder haben und sich weitere Kinder wünschen, wurde mittels einer linearen Regressionsanalyse überprüft, welche Faktoren die Realisierungswahrscheinlichkeit beeinflussen. Als potentielle Prädiktoren fanden dieselben *Variablen wie bei dem oben vorgestellten Modell* für die kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Eingang in die Analyse. Insgesamt kann mit diesem Modell prozentual weniger Varianz der Kriteriumsvariable „Realisierungswahrscheinlichkeit eines (weiteren) Kinderwunsches“ aufgeklärt werden ($R\text{-Quadrat}=0,21$) als im Modell zur Vorhersage der Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches bei den kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Der Großteil der verwendeten unabhängigen Variablen hat dabei keinerlei Einfluss auf die Vorhersage der Kriteriumsvariable. Aus der Vielzahl der potentiellen Prädiktoren haben lediglich vier Variablen einen signifikanten Einfluss auf die Realisierungswahrscheinlichkeit eines weiteren Kinderwunsches.

In Einklang mit den oben präsentierten Ergebnissen für kinderlose Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist auch bei denjenigen, die bereits Kinder haben, der stärkste Prädiktor das Alter ($\text{Beta}=-0,44^{***}$). Ein höheres Alter wirkt sich erwartungsgemäß negativ auf die Realisierungswahrscheinlichkeit eines weiteren Kinderwunsches aus. Ebenso wirkt sich auch hier das männliche Geschlecht begünstigend auf die Realisierungswahrscheinlichkeit aus ($\text{Beta}=0,11^{**}$). Einen positiven, wenn auch nicht sehr starken Effekt hat eine hohe Unterstützung der Partnerin bzw. des Partners bei den eigenen Lebenszielen ($\text{Beta}=0,08^*$). Wurden bestehende familiäre Verpflichtungen von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Laufe ihrer bisherigen akademischen Laufbahn in einem großem Ausmaß als karrierebehindernd erlebt, so hat dies einen signifikanten, negativen Effekt auf die Realisierungswahrscheinlichkeit ($\text{Beta}=-0,12^{**}$).

Zusammenfassung

Als positive Prädiktoren für eine subjektiv eingeschätzte hohe Realisierungswahrscheinlichkeit eines vorhandenen Kinderwunsches haben sich männliches Geschlecht, gute berufliche Perspektiven, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und – mit geringerer Effektstärke – Zufriedenheit mit der Partnerschaft erwiesen. Auch der Stellenwert der Work-Life-Balance sowie hohe Wichtigkeit von Aufstieg und Position hat prädiktive Funktion für die eingeschätzte Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches. Der stärkste Prädiktor ist jedoch die Einschätzung der beruflichen Perspektiven. Ferner haben die Sicht von Kindern als wichtig für ein erfülltes Leben sowie weitere Einstellungsmerkmale zu Elternschaft und Kinderlosigkeit Einfluss auf die subjektive Realisierungswahrscheinlichkeit. Für Männer existiert daneben auch ein positiver Effekt des Haushaltseinkommens. Ein fortgeschrittenes Alter, hohe wissenschaftliche Qualifikation sowie die Erfahrungen, aufgrund des Geschlechts oder durch Strukturen bzw. Personen im Karriereverlauf behindert worden zu sein, haben negativen Einfluss auf die Realisierungsvorstellungen. Auch für Eltern haben sich ein höheres Alter sowie ungünstige Konsequenzen von Familienpflichten auf den Karriereverlauf als negative Prädiktoren für die Realisierung weiterer Kinderwünsche erwiesen. Dagegen wirken sich die Faktoren männliches Geschlecht sowie erlebte Unterstützung durch den/die Partner/in in den eigenen Lebenszielen begünstigend auf eine mögliche Familienerweiterung der Eltern aus.

12 Ergebnisse zu Profilgruppen

Die Komplexität der Analysen und die Vielzahl von Einflussfaktoren und Zusammenhängen, die wiederum von Alter, Geschlecht, Status und weiteren Faktoren moderiert werden, zeichnet ein zwar sehr detailliertes, jedoch auch unübersichtliches Bild. Ein weiteres Ziel der Datenanalyse war daher die Identifikation von distinkten Subgruppen innerhalb der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, durch die verschiedene Lebens- und Erlebensmuster innerhalb der Stichprobe deutlich werden. Zu diesem Zweck wurden getrennt für kinderlose Wissenschaftler/innen und Eltern Clusterzentrenanalysen durchgeführt.¹²²

Sowohl für die kinderlosen Personen als auch für die Gruppe der Eltern wurden dabei vier verschiedene Cluster deutlich, die sich signifikant in zentralen Erlebens- und Einschätzungsmerkmalen unterscheiden und aufgrund der Merkmalsausprägungen illustrativ benannt wurden.¹²³ Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich jeweils auf Personen in fester Partnerschaft.

12.1 Profilgruppen kinderloser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

In die Clusterzentrenanalyse der kinderlosen Wissenschaftler/innen wurden folgende Variablen einbezogen:

- Akademische Qualifikation
- Wissenschaftlicher Status
- Alter
- Geschlecht
- Akademische Perspektive
- Überarbeitung
- Zufriedenheit mit Partnerschaft
- Kinderwunsch
- Zufriedenheit mit Lebensmodell insgesamt

Aus der Berechnung ergaben wurden vier verschiedene Cluster deutlich (vgl. Abb. 52):

¹²²Es wurden Clusterzentrenanalysen mit 4 Clustern und maximal 10 Iterationen gerechnet. Für den Umgang mit fehlenden Werten wurde die Methode paarweiser Fallausschluss gewählt.

¹²³Die nachfolgenden Beschreibungen der Profilgruppen beziehen sich auf kinderlose Personen mit fester Partnerschaft.

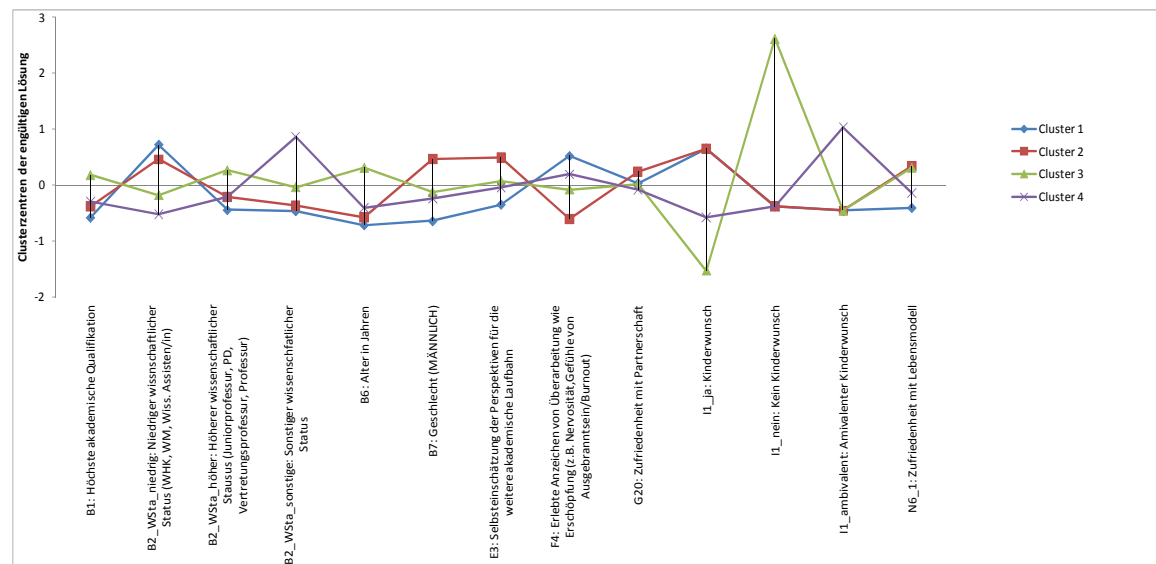


Abb. 52: Clusterzentrenanalyse kinderloser Wissenschaftler/innen in fester Partnerschaft

12.1.1 Beschreibung der Profilgruppen kinderloser Wissenschaftler/innen in Partnerschaft

Nachfolgend werde die Cluster inhaltlich beschrieben und mit markanten, illustrativen Bezeichnungen dargestellt.

Das Cluster 1 bildet die Gruppe der „Erschöpften Pessimisten mit Kinderwunsch“ ($n = 1047$).¹²⁴ Es setzt sich überwiegend zusammen aus jungen Wissenschaftler/innen, die noch auf niedrigen Qualifikationsstufen tätig sind. Sowohl die akademischen Perspektiven als auch die Umsetzung ihrer vorhandenen Kinderwünsche werden pessimistisch eingeschätzt. Die Zufriedenheit mit der Partnerschaft liegt im mittleren Bewertungsbereich bei gleichzeitig eindeutigem Kinderwunsch. Das Ausmaß an Erschöpfung dieser jungen Wissenschaftler/innen ist hoch und ihre Lebenszufriedenheit insgesamt niedrig. Frauen sind in dieser Gruppe überrepräsentiert.

Die „Zufriedenen Optimisten mit Kinderwunsch“ ($n = 908$)¹²⁵ sind sowohl im Hinblick auf den Berufsverlauf und die Kinderwünsche optimistisch. Sie sind überwiegend männlich, jung und noch auf niedrigen Qualifikationsstufen. Diese Gruppe zeichnet sich durch einen eindeutigen Kinderwunsch, eine hohe Zufriedenheit mit der Partnerschaft und eine insgesamt hohe Lebenszufriedenheit aus.

Die kleine, statushohe und bereits relativ ältere Gruppe der „Zufriedenen Kinderlosen“¹²⁶ ($n=390$) ist insgesamt zufrieden mit dem eigenen Lebensmodell. Es besteht nur (noch) ein geringer Kinderwunsch; die weiteren akademischen Perspektiven werden im mittleren Wertebereich eingeschätzt.

Die „Unzufriedenen ambivalenten Kinderlosen“¹²⁷ ($n=876$) sind gekennzeichnet durch einen hohen Anteil an Personen mit ambivalentem Kinderwunsch. Die Gruppe ist eher jung und liegt bei der Einschätzung der Partnerschaftszufriedenheit und der akademischen Perspektiven im mittleren Bereich. Es besteht eine geringe Lebenszufriedenheit insgesamt.

¹²⁴ 17% der kinderlosen Männer; 47% der kinderlosen Frauen; MW Alter: 31 Jahre.

¹²⁵ 45% der kinderlosen Männer; 11% der kinderlosen Frauen; MW Alter: 33 Jahre.

¹²⁶ 13% der kinderlosen Männer; 12% der kinderlosen Frauen; MW Alter: 42 Jahre.

¹²⁷ 25% der Männer; 30% der Frauen; MW Alter: 34 Jahre.

Erschöpfte Pessimisten mit Kinderwunsch	<ul style="list-style-type: none"> • N=1.047 • 17 % der kinderlosen Männer • 48 % der kinderlosen Frauen • Alter: MW 31 Jahre
Zufriedene Optimisten mit Kinderwunsch	<ul style="list-style-type: none"> • N=908 • 46 % der kinderlosen Männer • 11% der kinderlosen Frauen • Alter: MW 33 Jahre
Zufriedene Kinderlose	<ul style="list-style-type: none"> • N=390 • 13 % der kinderlosen Männer • 12 % der kinderlosen Frauen • Alter: MW 42 Jahre
Unzufriedene, ambivalente Kinderlose	<ul style="list-style-type: none"> • N=1.048 • 25 % der kinderlosen Männer • 30 % der kinderlosen Frauen • Alter: MW 34 Jahre

Abb. 53: Profilgruppen kinderloser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler

Zusammenfassung

Die Clusterzentrenanalyse verdeutlicht, dass sich scheinbar gleiche Lebenssituationen (kinderlose Mittelbauangehörige) in sehr unterschiedlicher Weise in Erlebensmerkmalen äußern können und grundsätzlich bei kinderlosen Wissenschaftlern/innen von differenzierten privaten und beruflichen Lebenslagen auszugehen ist. Es fanden sich vier disjunkte Cluster, die als 'erschöpfte Pessimisten mit Kinderwunsch', als 'zufriedene Optimisten mit Kinderwunsch', als 'zufriedene Kinderlose' und als 'Unzufriedene, ambivalente Kinderlose' plakativ bezeichnet wurden. Die Cluster unterscheiden sich signifikant in der Ausprägung der einbezogenen Variablen und es zeigen sich z.T. erhebliche Geschlechterdifferenzen in der Zugehörigkeit. Dabei sind jüngere Frauen überzufällig häufig unter den 'erschöpften Pessimisten/innen' zu finden, Männer dagegen überzufällig häufig unter den 'Zufriedenen Optimisten/innen'.

12.2 Profilgruppen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern

Die Clusterzentrenanalyse für die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern in fester Partnerschaft wurde durchgeführt unter Einbeziehung der folgenden Variablen: Belastungserleben, Familienphase, Qualifikation, Zufriedenheit, Berufsverlauf und erfahrener Unterstützung.

Qualifikation / Status / Geschlecht
 Zufriedenheit mit verschiedenen Lebensaspekten
 Belastungserleben
 Partnerschaftsmodell
 Anzahl der Kinder / Familienphase
 Erhaltene Unterstützung
 Haushaltseinkommen
 Auswirkungen der Elternschaft

Die Clusterzentrenanalyse ergab folgende Cluster zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern in fester Partnerschaft (vgl. Abb. 54):

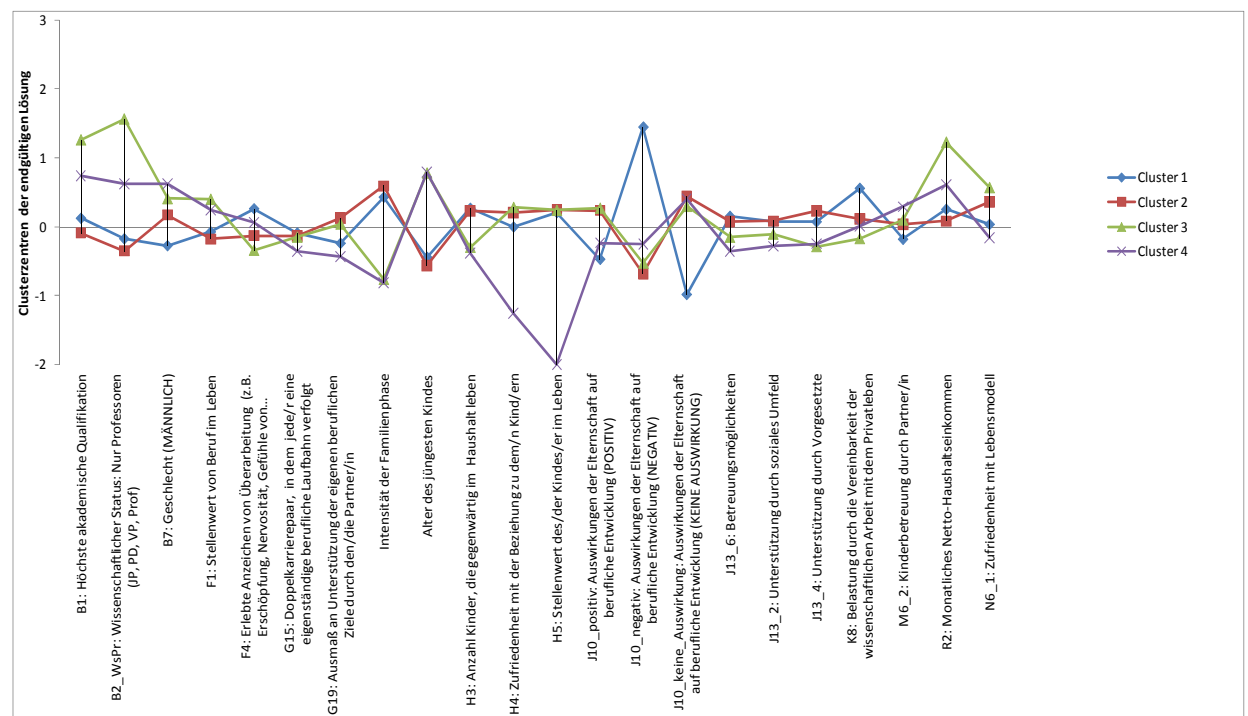


Abb. 54: Clusterzentrenanalyse Eltern in fester Partnerschaft

12.2.1 Beschreibung der Profilgruppen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in fester Partnerschaft mit Kindern

Die Gruppe der „Belasteten Eltern kleiner Kinder“¹²⁸ (n=1048) (Cluster 1) ist gekennzeichnet durch einen mittleren Qualifikationsstand, starke Erschöpfung, hohe Belastung durch die Vereinbarkeit und eher geringe Unterstützung durch den/die Partner/in bei beruflichen Zielen. Überwiegend betrachten sich die Personen in dieser Gruppe nicht als Teil eines Dual Career Couple. Diese Eltern haben noch kleine (0 – 9 Jahre) und tendenziell auch mehr Kinder. Von allen Gruppen erleben die „Belasteten Eltern“ die negativsten beruflichen Konsequenzen der Elternschaft. Die Zufriedenheit mit dem Lebensmodell insgesamt liegt im mittleren Bereich.

Auch die „Unterstützten zufriedenen Eltern kleiner Kinder“¹²⁹ (n=1322) (Cluster 2) haben eine relativ niedrige Qualifikation, sind vergleichsweise wenig erschöpft und befinden sich in der intensivsten Familienphase mit Kindern unter drei Jahren. Diese Eltern erleben eine hohe Unterstützung durch den/die Partner/in in ihren beruflichen Zielen bei gleichzeitig hoher Partnerschaftszufriedenheit. Sie zeichnen sich durch eine hohe Zufriedenheit mit der Beziehung zu ihren Kindern und mit dem Leben insgesamt aus. Die Elternschaft hatte keine negativen Auswirkungen auf den Beruf. Diese Eltern erleben eine hohe Unterstützung durch ihre Vorgesetzten bei der Vereinbarkeit. In etwa gleich viele Mütter und Väter gehören dieser Gruppe an, für die trotz kleiner Kinder die Vereinbarkeit positiv gelingt.

Die Personen des dritten Clusters wurden als die „Zufriedenen und (relativ) erfolgreichen Eltern“¹³⁰ (n=1019) bezeichnet. Sie haben eine hohe Qualifikation und einen hohen Status bei geringer Erschöpfung. Die Elternschaft hatte positive Auswirkungen auf den Beruf. Den bereits größeren Kindern schreiben diese Eltern einen hohen Stellenwert zu; gleichzeitig sind sie mit der Beziehung zu

¹²⁸ 19% der Väter; 45% der Mütter; MW Alter: 40 Jahre.

¹²⁹ 36% der Väter; 34% der Mütter; MW Alter: 38 Jahre.

¹³⁰ 32% der Väter; 17% der Mütter; MW Alter: 53 Jahre.

den Kindern sehr zufrieden. Aktuell erleben diese Eltern nur relativ wenig Unterstützung von ihrer/m Vorgesetzten/r. Von ihrer/m Partner/in haben sie dagegen viel Unterstützung in ihren beruflichen Zielen, auch die Beziehungszufriedenheit ist relativ hoch. Mit dem Lebensmodell insgesamt besteht eine hohe Zufriedenheit.

Auch die relativ kleine und eher männlich dominierte Gruppe der „Frustrierten Eltern größerer Kinder“¹³¹ (n=385) (Cluster 4) hat eine hohe Qualifikation und hohen Status. Sie sind durch die Vereinbarkeit beider Bereiche nur gering belastet, jedoch stärker erschöpft als die (fast) gleich alte Gruppe der „zufriedenen erfolgreichen Eltern“. Die Betreuung der Kinder übernimmt bei dieser Gruppe fast ausnahmslos der/die Partner/in. Gleichzeitig fühlen sich diese Personen am wenigsten (von allen) bei der Vereinbarkeit durch ihre/ihren Vorgesetzten unterstützt. Die „frustrierten Eltern“ erleben auch nur geringe Unterstützung durch den/die Partner/in in beruflichen Zielen. Die Beziehung zu ihren bereits größeren Kindern wird als wenig zufriedenstellend beschrieben, gleichzeitig räumen sie den Kindern von allen Gruppen den niedrigsten Stellenwert ein und sind am unzufriedensten mit ihrem Lebensmodell.

Belastete Eltern kleiner Kinder	<ul style="list-style-type: none"> • N= 1.048 • 19 % der Väter • 45 % der Mütter • Alter: MW 40 Jahre
Unterstützte, zufriedene Eltern kleiner Kinder	<ul style="list-style-type: none"> • N= 1.322 • 36 % der Väter • 34 % der Mütter • Alter: MW 38 Jahre
Zufriedene, erfolgreiche Eltern größerer Kinder	<ul style="list-style-type: none"> • N= 1.019 • 32 % der Väter; • 17 % der Mütter • Alter: MW 53 Jahre
Frustrierte Eltern größerer Kinder	<ul style="list-style-type: none"> • N= 385 • 14 % der Väter • 3 % der Mütter • Alter: MW 51 Jahre

Abb. 55: Profilgruppen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern

Zusammenfassung

Sowohl in der Gruppe der Eltern in den intensiven Familienphasen als auch bei den Eltern mit größeren Kindern wurden jeweils zwei Subgruppen identifiziert, die sich im Alter und der Familienphase ähnlich sind, jedoch in erlebter Unterstützung und Bewertung von Belastung und beruflicher Konsequenzen sowie der Lebenszufriedenheit deutlich voneinander unterscheiden. Während bei den „belasteten Eltern kleiner Kinder“ die Mütter überwiegen, sind es in der Gruppe der „zufriedenen erfolgreichen Eltern“ die Väter. Bei den „unterstützten zufriedenen Eltern kleiner Kinder“ herrscht ein (fast) ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Dabei ist bemerkenswert, dass sich in dieser Gruppe die meisten jungen Eltern befinden, die sich durch den/die Vorgesetzte besonders unterstützt fühlen.

¹³¹ 14% der Väter; 3% der Mütter; MW Alter: 51 Jahre.

Teil III: Fazit und Empfehlungen

13 FAZIT

Der Untersuchungsfokus der Studie liegt im Schnittfeld von Geschlechterforschung, Hochschulforschung und Familienforschung. Entsprechend vielfältig sind die Ergebnisse und können aus den verschiedensten theoretischen Perspektiven und fachlichen Verortungen betrachtet werden. Hier wurden vor allem Aspekte der organisationalen Rahmung wissenschaftlicher Laufbahnen und den sich in ihnen vollziehenden generativen Entscheidungen hervorgehoben. Aus der Zusammenschau der vielfältigen Ergebnisse wird deutlich: eine Reihe von Befunden lassen sich sehr gut in vorangegangene Studien einordnen, bestätigen und verdichten diese. Andere Erkenntnisse der Studie bieten ein neues und vertieftes Verständnis der zugrundeliegenden Faktoren für generative Entscheidungen und das Erleben von Vereinbarkeit in der Wissenschaft.

Zu den bereits bekannten und durch das BAWIE-Projekt erneut bestätigten Befunden gehören u.a. lang bekannte Geschlechterdifferenzen in Bezug auf die partnerschaftliche Situation,¹³² die Partnerwahl,¹³³ traditionelle Rollenmodelle,¹³⁴ die Bedeutung informeller Netzwerke für die Berufslaufbahn¹³⁵ und die Kinderzahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.¹³⁶ Ebenfalls wurde erneut die hohe Anforderung an Verfügbarkeit belegt¹³⁷ sowie die beruflichen Zielsetzungen.¹³⁸ Auch Befunde zum geringeren Integrationserleben von Wissenschaftlerinnen fanden Bestätigung,¹³⁹ ebenso wie das Vorherrschen einer Parallelität zwischen erheblichen Belastungen durch die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie mit einer erlebten Bereicherung durch den Rollenwechsel.¹⁴⁰ Auch die stärkere Freisetzung der Väter von Familienverpflichtungen und damit größere berufliche Handlungsfreiheit zeigte sich in diesen aktuellen Ergebnissen.¹⁴¹ Gleichzeitig verweisen die Befunde erneut auf die hohe Konflikthaftigkeit, die Wissenschaftlerinnen mit Kindern bzgl. der Vereinbarkeit erleben sowie die stärkere gedankliche Auseinandersetzung der Frauen mit einem Ausstieg aus der Wissenschaft.¹⁴²

Von besonderer Bedeutung sind jedoch diejenigen Ergebnisse des Forschungsvorhabens, die erstmals einen komplexeren Zugang zu den Wirkstrukturen generativer Entscheidungen im Kontext wissenschaftlicher Laufbahnen bieten und die Ableitung effektiver Maßnahmen ermöglichen.

¹³² Krimmer & Zimmer, 2004; Zimmer et al., 2008.

¹³³ Vgl. Klein & Eckard, 2008; Bauer & Jacob, 2010.

¹³⁴ Macha, 2005; Krimmer & Zimmer, 2004; Heß, 2010.

¹³⁵ Die Ergebnisse der Studie lassen Rückschlüsse zu Bedeutung bestimmter Zeitinvestitionen im Mittelbau im Hinblick auf die wissenschaftliche Laufbahn zu; nach denen weniger Zeitinvestition in Drittmittel und Netzwerkarbeit eher zum Ausscheiden aus der Wissenschaft führt. Dies müsste noch längsschnittlich validiert werden.

¹³⁶ Vgl. dazu Auferkorte-Michaelis et al., 2006; Metz-Göckel et al., 2010; Heusgen et al., 2010.

¹³⁷ Allmendinger et al., 2000; Kraus, 2000.

¹³⁸ Grün et al., 2009.

¹³⁹ Lind & Löther, 2006a; 2006b. Lind, 2004c.

¹⁴⁰ Vgl. z.B. Strehmel, 1999; Hey, 2005.

¹⁴¹ Vgl. zusammenfassend z.B. Lind, 2004a; 2006.

¹⁴² Hey, 2005; Biller-Andorno et al., 2005; Macha, 2005; siehe auch Lind & Löther, 2006a,b.

Zu diesen Erkenntnissen gehören vorrangig die Ergebnisse, die sich auf die Bedingungen für die Umsetzung von Kinderwünschen beziehen.¹⁴³ Diese Ergebnisse korrespondieren mit anderen Studien zum generativen Verhalten von Akademikerinnen und Akademikern,¹⁴⁴ verweisen jedoch auf die für den Wissenschaftsbereich typischen Kontextfaktoren, wie Unsicherheit, lange Unselbstständigkeit und hohe Arbeitsbelastung.¹⁴⁵ Andererseits bedeutet wissenschaftliches Arbeiten auch privilegierte Arbeitsinhalte, relative Handlungsfreiheit und hohe Reputation,¹⁴⁶ durch die sich die große Attraktivität einer wissenschaftlichen Tätigkeit erklärt.¹⁴⁷ Dass die konkreten Bedingungen der wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Rekrutierungsstrukturen in Deutschland für beide Geschlechter zur Verstetigung von kinderlosen Lebensmodellen wesentlich beitragen können, wird erst seit kurzem in dieser Deutlichkeit benannt und ist eines der zentralen Resultate des Projekts ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft‘.¹⁴⁸

Dabei ist die große Diskrepanz zwischen den geäußerten Kinderwünschen und deren Umsetzung bzw. der eingeschätzten Wahrscheinlichkeit einer Familiengründung bei den befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besonders bemerkenswert.¹⁴⁹ Die partnerschaftliche Lebenssituation spielt hier eine zentrale Rolle, dies gilt insbesondere für die männlichen Wissenschaftler und entspricht den Ergebnissen anderer Studien zum generativen Verhalten.¹⁵⁰ In der Literatur zu Familienbildungsprozessen wird davon ausgegangen, dass vor dem Hintergrund berufsbiographischer Verunsicherungen und gestiegener Ansprüche sowohl an Elternschaft als auch an die Partnerschaftsqualität sowie die beruflichen Laufbahnen beider Partner die Entscheidung für eine Familiengründung immer voraussetzungsreicher geworden ist.¹⁵¹ Werden die Voraussetzungen für eine Elternschaft als ungünstig bewertet – z.B. aufgrund negativer beruflicher Perspektiven – kann dies zu einem zeitlichen Aufschub der Familiengründung führen.¹⁵² Umgekehrt liefern die vorgestellten Ergebnisse deutliche Hinweise darauf, dass antizipierte positive Voraussetzungen – hier in Form guter akademischer Perspektiven – eine Familiengründung wahrscheinlicher machen.¹⁵³ Die hohe Bereitschaft – oder subjektiv empfundene Notwendigkeit – die Umsetzung der Kinderwünsche aufzuschieben, verwundert zunächst.¹⁵⁴ Die sehr große Identifikation mit den Inhalten der wissenschaftlichen Arbeit kann hierzu eine Erklärung liefern. Es stellt sich jedoch die Frage, ob nicht das Arbeitsfeld Wissenschaft auch eine besonders ungünstige Dynamik in Bezug auf die Biographieplanung in Gang setzen kann, indem die vorherrschende Dissynchronizität von biologi-

¹⁴³ Der querschnittliche Erhebungszugang birgt zwar methodische Restriktionen, aufgrund der großen Stichprobe können die Ergebnisse jedoch als sehr belastbar gelten. Wünschenswert wären längsschnittliche Designs zur Analyse der Ausbildungsprozesse verschiedener Lebenslagen und Karriereverläufe in der Wissenschaft.

¹⁴⁴ Wirth, 2007; Hoem et al., 2006; Neyer & Hoem, 2008.

¹⁴⁵ Vgl. Klecha, 2007; Kreckel, 2008; Janson et al., 2007.

¹⁴⁶ Klecha, 2007; Grün et al., 2009; vgl. dazu auch Fischer et al., 2008.

¹⁴⁷ Janson et al., 2007; Burkhardt, 2008.

¹⁴⁸ Vgl. Metz-Göckel et al., 2009; Heusgen et al., 2010; Lind, 2010. Das Projekt ‚Wissen- oder Elternschaft‘ an der TU Darmstadt liefert zu diesem Aspekt sehr umfassende statistische Daten, die mit den Ergebnissen weitgehend korrespondieren.

¹⁴⁹ Vgl. dazu Huinink et al., 2008; Krok, 2008.

¹⁵⁰ Vgl. auch Klein & Eckard, 2008; Hufnagel, 2008; von der Lippe & Fuhrer, 2003.

¹⁵¹ Klein & Eckard, 2008, S. 297; Bauer & Jacob, 2010.

¹⁵² Vgl. Huinink et al., 2008.

¹⁵³ Auch für andere Arbeitsfelder konnten bereits subjektive Perspektiven als gute Voraussetzungen für die Familiengründung von Männern nachgewiesen werden, vgl. dazu Klein & Eckard, 2008. Näher zu Prüfen wäre jedoch, ob dem größeren Optimismus sowohl in Bezug auf die berufliche Perspektive als auch auf Familiengründung noch weitere moderierende Variable zugrunde liegt, z.B. eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung; vgl. dazu Abele, 2004.

¹⁵⁴ Zum hohen Anteil an Mittelbauangehörigen, die ihrer Kinderwünsche aus beruflichen oder finanziellen Gründen zurückstellen, siehe auch Grün et al., 2009.

schem und sozialem Alter zu Wahrnehmungsverzerrungen in Bezug auf biologische Altersgrenzen und subjektiv erlebtes ‚Erwachsensein‘ beiträgt. Dieses Spannungsverhältnis zwischen biologischen Zeitfenstern für Familiengründung und dem langen Qualifikationsverlauf und später beruflicher Etablierung ist für Frauen nochmals stärker ausgeprägt, wenngleich faktisch auch Männer nach dem 40. Lebensjahr nur noch relativ selten Vater werden.¹⁵⁵

Die Rolle der antizipierten Perspektiven einer akademischen Laufbahn für eine mögliche Elternschaft wurde bislang im Wissenschaftskontext noch nicht thematisiert. Das überrascht gerade vor dem Hintergrund der Tatsache, dass die Familiengründung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mehrheitlich noch vor einer endgültigen beruflichen Etablierung – nämlich während oder kurz nach der Promotion – stattgefunden hat.¹⁵⁶ Die Einschätzung der eigenen akademischen Perspektiven, die sicherlich Aspekte von Ermutigung und positiver Rückmeldungen durch die Community aber auch individuelle Persönlichkeitsmerkmale widerspiegeln, könnte eine Antwort auf die Frage liefern, warum Personen gleicher beruflicher Motivation und beruflicher wie privater Zielsetzungen Elternschaft wagen, andere dagegen diesen Schritt aufschieben und somit im zeitlichen Verlauf den kinderlosen Lebensstil ungewollt verstetigen.¹⁵⁷ Dabei muss jedoch offen bleiben, ob diejenigen, die ihre Perspektiven positiv bewerten, tatsächlich auch in eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn einmünden und wie sich dies auf die generativen Entscheidungen auswirkt. Längsschnittliche Zugänge würden hierzu erhebliche Erkenntnissicherheit geben. Ergebnisse aus der Forschung zu Selbstwirksamkeitserwartungen legen zudem die Vermutung nahe, dass sich in den subjektiven Perspektiven frühe Bestätigung und höhere Selbstwirksamkeitserwartung widerspiegeln, die wiederum Erfolg wahrscheinlicher machen und die Vorstellung, berufliche Zielsetzungen tatsächlich auch erreichen zu können, weiter verstärkt.¹⁵⁸

Die häufige Vermutung einer positiven Modell- und Förderfunktion von Professorinnen für Nachwuchswissenschaftlerinnen konnte hier nur teilweise bestätigt werden. Die Rolle der Professorinnen zeigte sich eher in Form eines Zugangs zu wissenschaftlichen Mittelbau-Stellen für Frauen. Eine Chefin zu haben ist jedoch nicht von besonderem Vorteil für die Nachwuchswissenschaftlerinnen hinsichtlich weiterer beruflicher Aspekte wie Integration, akademischer Perspektive oder Erschöpfungserleben oder gar einer eigenen Mutterschaft. Das Geschlecht des/der Vorgesetzten darf somit nicht überschätzt werden, wenngleich der Einstieg in eine wissenschaftliche Nachwuchsposition für Frauen eher über eine weibliche Vorgesetzte vollzieht.

Die vorgestellten Ergebnisse verdeutlichen auch die Persistenz geschlechtsspezifischer Unterschiede: So haben die Männer durchschnittlich die besseren subjektiven – und wohl auch objektiven – Perspektiven, bewerten ihre Vereinbarkeitsoptionen positiver, antizipieren positivere Konsequenzen der Elternschaft und halten eine Familiengründung für wahrscheinlicher. Die Wissenschaftler haben häufiger Stellen mit größerem Stundenumfang als die Wissenschaftlerinnen und fühlen sich weniger erschöpft. Für die Männer spielen die privaten Barrieren insgesamt eine etwas größere Rolle für den Aufschub der Kinderwünsche als für die Frauen. Die Wissenschaftlerinnen dagegen sehen sich vor allem von den beruflichen Faktoren in der Umsetzung ihrer Kinderwünsche beein-

¹⁵⁵ Als sogenannte ‚Stopping-Norm‘ für die Realisierung von Kinderwünschen hat sich bei Frauen empirisch das 40. Lebensjahr, bei Männern das 45. Lebensjahr erwiesen; vgl. Kunze & Sackmann, 2008; auch gesamtgesellschaftlich hat sich das subjektive Zeitfenster für die Familiengründung erheblich verengt, vgl. BMFSFJ, 2005.

¹⁵⁶ Lind & Samjeske, 2009.

¹⁵⁷ Motivationale Vernetzungen zwischen den Arbeitsinhalten und Tätigkeitsmerkmalen und dem Umgang mit Kinderwunsch wurden in anderen Arbeitsfeldern bereits nachgewiesen und sind auch für den Bereich hochqualifizierter wissenschaftlicher Tätigkeit anzunehmen; vgl. dazu Stöbel-Richter & Kraus, 2008.

¹⁵⁸ vgl. dazu Abele & Stief 2004; Lind & Löther, 2006a, S. 85ff.

trächtigt. Aber Wissenschaftlerinnen setzen sich etwas weniger ambitionierte berufliche Zielsetzungen, was wiederum mit ihren schlechteren beruflichen Perspektiven korrespondiert. Ob aber die schlechteren subjektiven Perspektiven etwas bescheidenere Zielsetzungen bewirken oder umgekehrt, muss noch endgültig geklärt werden. Geschlechterdifferenzen hinsichtlich der privaten Arbeitsteilung bestehen nach wie vor in erheblichem Umfang, wobei doch immerhin ein Drittel der Eltern eine eher egalitäre Arbeitsteilung angibt.¹⁵⁹ Neben den teilweise erheblichen Geschlechterdifferenzen wurde auch deutlich, dass eine ausschließliche Konzentration auf die Kategorie Geschlecht den Blick auf weitere Einflussfaktoren verstellen kann. So ist es nicht das Geschlecht an sich, das eine Familiengründung unwahrscheinlicher erscheinen lässt, sondern die beruflichen Perspektiven oder die Partnerschaftskonstellation. Es ist daher notwendig, Geschlecht im Kontext der aktuellen Lebenssituation und vor dem Hintergrund der individuellen Bewertungen und Spielräume zu erfassen.¹⁶⁰

Ein weiteres Ergebnis verdient besondere Beachtung, nämlich das erhöhte Risiko von Kinderlosigkeit für männliche Wissenschaftler in einer Wissenschaftspartnerschaft. Eindrucksvoll zeigt sich hier, wie sich die hinderlichen strukturellen Faktoren des Wissenschaftssystems in einer Partnerschaft kumulieren, wenn beide Partner wissenschaftlich tätig sind. Angesichts zunehmender bildungshomogener Partnerwahl und des wachsenden Anteils von Wissenschaftlerpaaren steht zu vermuten, dass sich die Kinderlosigkeit der männlichen Wissenschaftler zukünftig noch weiter erhöhen und an das Niveau der Wissenschaftlerinnen angleichen wird.¹⁶¹

Bemerkenswert ist die vergleichsweise negative Beurteilung der Vereinbarkeitsoptionen der kinderlosen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Vergleich zu den Eltern und wirft grundsätzliche Fragen auf: Warum wirken die inzwischen zahlreichen Modelle erfolgreicher Wissenschaftlerinnen mit Kindern nicht stärker ermutigend? Warum bewerten selbst kinderlose männliche Wissenschaftler die Vereinbarkeitsoptionen negativer als die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern? Spiegelt sich hierin ein grundsätzlicher gesellschaftlicher Pessimismus in Bezug auf Elternschaft wider oder wirken schwer zu fassende wissenschaftsinterne Faktoren bereits lange vor einer tatsächlichen Elternschaft, die schon im Vorfeld zu starken Selektionsprozessen führen? Welche Rolle spielt die hohe Erschöpfung auch der kinderlosen Frauen im Vergleich zu den Müttern für diese Bewertungen? Die Daten zur Gesamtstichprobe liefern tatsächlich Hinweise darauf, dass die Auseinandersetzung mit Fragen der Vereinbarkeit bereits etliche Jahre vor der geplanten Familiengründung beginnt und besonders Wissenschaftlerinnen mit Kinderwunsch stärker über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nachdenken. Weder die konkreten Arbeitsbedingungen, die die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ihrem Umfeld erleben, noch die

¹⁵⁹ Die Rollenverteilung ändert sich nach Ergebnissen der Familienforschung mit der Dauer der Partnerschaft erheblich, so dass stärker zwischen ‚jungen Partnerschaften‘ und ‚alten Partnerschaften‘ unterschieden werden muss. Die Dauer der Partnerschaft der Befragten wurde in dieser Studie nicht in die Analyse einbezogen. Zur Retraditionalisierung und Persistens der Geschlechterrollen siehe Schulz & Blossfeld, 2006; Bauer, 2009; Heß, 2010; Diduck, 2009; Wengler et al., 2008. Daneben gibt es Hinweise, dass sich das männliche Selbstverständnis junger Männer deutlich ändert; Philipsen & Bostic, 2010. Auch in der BAWIE-Studie findet sich eine Subgruppe mit non-traditioneller Rollenvorstellung. Zur Bedeutung von Gelegenheitsstrukturen für non-traditionelle Vaterrollen vgl. Oberndorfer & Rost, 2005.

¹⁶⁰ Vgl. dazu Kamphans, 2010.

¹⁶¹ Auf die Bedeutung institutioneller Bedingungen für Familienbildungsprozesse verweist auch der Vergleich zwischen dem wissenschaftlichen Personal an Universitäten und Fachhochschulen; vgl. Metz-Göckel et al., 2010; Heusgen et. al., 2010.

Modelle der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern scheinen besonders ermutigend zu wirken.¹⁶²

Es empfiehlt sich, zukünftig stärker als bisher in Erwägung zu ziehen, dass nicht der Tatsache der Vereinbarkeit allein ein positiver Modellcharakter zukommt, sondern nur Modelle gelingender Vereinbarkeit im Sinne positiver Beziehungen zu Partner/in und Kindern, tragbarer beruflicher Belastung, Abwesenheit von Erschöpfungssymptomen und fachliche Anerkennung ermutigend auf die noch kinderlosen jüngeren Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen wirken.¹⁶³ Zu bedenken ist auch, dass die Thematisierung der Vereinbarkeits*problematik* in der Wissenschaft kontraproduktiv sein kann im Sinne einer Überschätzung der Schwierigkeiten der Vereinbarkeit durch die (noch) kinderlosen Personen.

Eltern, die (noch) in der Wissenschaft tätig sind, scheinen von besonderer Leistungsfähigkeit und Leistungsmotivation geprägt zu sein und zudem eine gute Karrierestrategie und gute Integration in ihr wissenschaftliches Feld zu haben, zu diesem Schluss führen die rückblickenden Angaben der befragten Väter und Mütter.¹⁶⁴ Erneut fanden sich keine nennenswerten Unterschiede in der Publikationsrate der Mütter im Vergleich zu den kinderlosen Frauen. Erstaunlich ist in diesem Zusammenhang ist, dass Eltern seltener Erschöpfungssymptome aufweisen als Kinderlose und vor allem Mütter seltener als kinderlose Wissenschaftlerinnen. Ein Effekt, der sich nur zum Teil durch den Altersunterschied und die damit verbundene fortgeschrittene berufliche Etablierung der Mütter erklären lässt. Vereinbarkeit hat jedoch einen deutlichen subjektiven Preis, der für Mütter und Väter unterschiedlich ausfällt. Während die Mütter eine große Unzufriedenheit mit ihrer beruflichen Entwicklung beklagen, sind viele Väter – vor allem diejenigen mit einer hohen Arbeitsstundenzahl – unzufriedener mit der Beziehung zu ihren Kindern. Die möglichen negativen Auswirkungen der hohen Verfügbarkeitsansprüche der Wissenschaft für die Männer in Bezug auf die Beziehung zu ihren Kindern muss zukünftig deutlich benannt werden.

Hinsichtlich der Belastungen durch die Vereinbarkeit werden häufig die ersten drei Lebensjahre des jüngsten Kindes als eine besonders kritische Zeitspanne betrachtet. In der vorliegenden Studie wurde deutlich, dass die Belastungen im weiteren Verlauf jedoch lediglich moderat abnehmen, besonders für die Frauen ergibt sich erst auf längere Perspektive eine nennenswerte Entlastung von Familienverpflichtungen. Konzepte, die sich lediglich auf die ersten Jahre beziehen, greifen hier möglicherweise zu kurz, denn es sind die Eltern von 4 – 9jährigen Kindern, die die größte Erschöpfung aufweisen. Dieses Ergebnis sowie die strukturelle Benachteiligung der Väter bzgl. der Beziehungsgestaltung verdeutlicht, dass sich Maßnahmen auch auf Aspekte von Zeitstrukturen beziehen müssen.

Eine zentrale Rolle für das Vereinbarkeitserleben¹⁶⁵ spielt die Unterstützung durch den/die Partner/in, wobei in der vorliegenden Studie erstmals auch für eine Stichprobe von Wissenschaftlerin-

¹⁶² Vgl. dazu auch Konzepte zur Work-Life-Balance im Sinne eines ‚Glücklichen Lebens‘, z.B. Schilling, 2008, sowie zur diskursiven Verschiebung der Begrifflichkeiten von Vereinbarkeit zu Work-Life-Balance, Oechsle, 2008; Roßmanith, 2008.

¹⁶³ vgl. dazu Buchinger, 2007; Reuter et al., 2008; Meuser, 2009.

¹⁶⁴ Auch mögliche disziplinäre Einflüsse wurden bisher noch kaum hinterfragt. Die unterschiedliche Einschätzung von Vereinbarkeitsoptionen in den verschiedenen Fächergruppen lässt Rückschlüsse auf fachspezifisch unterschiedliche Rahmenbedingungen zu. Vgl. dazu auch Lind, 2010. Auch für andere akademische Arbeitsfelder wurden unterschiedliche Fertilitätsraten gefunden, vgl. Neyer & Hoem, 2008.

¹⁶⁵ Die Studie bezieht sich auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft; die hohen Anforderungen, die mit der Fürsorge für hilfebedürftige Eltern/Verwandte oder den/die Partner/in verbunden sind, werden dadurch nicht in Frage gestellt.

nen und Wissenschaftlern die hohe Reziprozität von gegebener und erhaltener berufliche Unterstützung deutlich wurde. Die Partnerwahl und die private Beziehungsgestaltung entziehen sich äußeren Einflüssen, jedoch sprechen auch diese Ergebnisse für ein Umdenken in den Zeitstrukturen, um Bedingungen zu schaffen, unter denen trotz wissenschaftliche Laufbahn auch eine zufriedenstellende Partnerschaftsgestaltung möglich ist.

Ein bedenkliches Ergebnis der Studie ist der geringe Anteil der Eltern, die Ermutigung und Verständnis für die Vereinbarkeitsanforderungen von ihrer/m Vorgesetzten und dem Arbeitsumfeld erhalten haben. Auch die deutlichen negativen Konsequenzen einer Elternschaft für Frauen, aber auch für Männer, die vom traditionellen Verfügbarkeitsmodell – zumindest temporär – abweichen, belegen die große Beharrungskraft traditioneller Strukturen in der Wissenschaft. Faktisch wird von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Vereinbarkeit durch möglichst kurze Berufsunterbrechungen, wenig Arbeitszeitreduktion und zeitlich umfangreiche Betreuung der Kinder realisiert. Deutlich wird somit eine relativ weitgehende Anpassung der Familien an die strukturellen Anforderungen der Wissenschaft. In der bisherigen Diskussion wurden die Bedürfnisse der Eltern und Kinderlosen mit Kinderwunsch nach einer familienfreundlichen Arbeitskultur und Planungssicherheit eher unterschätzt. Es sind die Verfügbarkeitserwartungen, die engen Zeitfenster für Familiengründung und die Mobilitätsanforderungen, die die zentralen Vereinbarkeitsprobleme darstellen. Betreuungseinrichtungen werden zwar ebenfalls als wichtig erachtet, jedoch von den Eltern der Stichprobe nicht vorrangig genannt. Die Ergebnisse der Studie verweisen darauf, dass ausreichende Kinderbetreuungseinrichtungen eine notwendige, jedoch noch keine hinreichende Bedingung für gelingende Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft darstellt.

Insgesamt lassen die Befunde den Schluss zu, dass die stark standardisierten Karrierewege in der Wissenschaft sowie die Beschäftigungsbedingungen einer Familiengründung und einer gelingenden Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft strukturell entgegenstehen, denn das noch stark auf die traditionell männliche Berufsbiographie ausgerichtete wissenschaftliche Karrieremodell passt nicht auf beide Geschlechter und neue Lebensmodelle. Bei nicht-standardisierten Biographien – vor allem der Frauen – als auch bei non-traditionellen Lebensentwürfen – vor allem der Männer – besteht ein strukturelles ‚Miss-Fit‘. Dieser Konflikt wird gelöst durch den langen Aufschub der Kinderwünsche oder Verzicht auf Kinder, überlange Arbeitszeiten oder die Anpassung der Familie an die wissenschaftlichen Strukturen – oder aber durch einen Ausstieg aus der Wissenschaft. Gleichzeitig wurde deutlich: Elternschaft macht viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sehr zufrieden! Elternschaft schließt eine hohe wissenschaftliche Motivation und Produktivität nicht aus – im Gegenteil.

Tatsächlich gibt es auch an deutschen Universitäten einzelne familienfreundliche Nischen, wie die Befragung deutlich machte. Diese familienfreundlichen Nischen werden vor allem durch den/die Vorgesetzten und das unmittelbare Umfeld geprägt – trotz der ungünstigen institutionellen Rahmenbedingungen. Gelingende Vereinbarkeit muss jedoch für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kinderwunsch möglich werden. Es gibt erfolgreiche Beispiele, es fehlt jedoch noch an einer breiten Verankerung – in den Institutionen und in den Köpfen.

14 Empfehlungen

Auf der Grundlage der Projektergebnisse sowie unter Einbeziehung weiterer Expertinnen und Experten wurden folgende Empfehlungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft erarbeitet.¹⁶⁶

Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse für den akademischen Mittelbau

Nachhaltig abgesicherte Lebens- und Arbeitsperspektiven haben Einfluss auf generative Entscheidungen potentieller Eltern. Viele der heutigen Nachwuchswissenschaftler/innen jedoch leben in prekären Beschäftigungsverhältnissen. Um den akademischen Mittelbau zu stärken und ihm sichere Beschäftigungsperspektiven auch unterhalb der Ebene der Professur zu eröffnen, müssen verstärkt neue unbefristete Stellen für ihn eingerichtet werden. Zudem sollten verpflichtend anzubietende Tenure Track-Optionen für Juniorprofessuren sowie reine Lehrprofessuren eingeführt werden. All diese Maßnahmen würden die Hochschulen in ihrem Bemühen um eine verbesserte Qualität der Lehre im Bologna-Prozess und um die Sicherstellung von gut qualifiziertem und hochmotiviertem wissenschaftlichen Personal unterstützen.

Einheitlicher Wissenschaftstarifvertrag

Der für die Beschäftigten in wissenschaftlichen Einrichtungen gültige Tarifvertrag der Länder TV-L wie auch der TVöD eröffnen kaum Gestaltungsspielräume für die Personalverantwortlichen. Die verschiedenen tarifvertraglichen Regelungen – mit ihren sehr unterschiedlich gehandhabten Einstufungen in entgeltsteigernde Erfahrungsstufen und den nur selten genutzten leistungsorientierten Zulagen – erschweren eine leistungsorientierte Personalentwicklungsplanung und sind mobilitätshemmend. In der Praxis führt ein berufstypischer Wechsel von einer Einrichtung zur anderen häufig zu finanziellen Einbußen. Zudem gibt es zurzeit ein Zweiklassensystem von Beschäftigten: In der einen Gruppe befinden sich diejenigen, die nach Überleitung in den neuen Tarifvertrag unbefristet Privilegien genießen, wie Sonderzuschläge für Verheiratete und Kinder. Demgegenüber steht die zunehmend wachsende Gruppe der Neubeschäftigten, für die diese Regelungen nicht mehr gelten. Ein einheitlicher Wissenschaftstarifvertrag würde die Anerkennung von Berufserfahrung, die Vergleichbarkeit und Vergütung besonderer Leistungen, die Karriere- und Lebensplanung und die vielfach geforderte Mobilität erleichtern.

Altersgrenzen

Der Ein- und Aufstieg im Wissenschaftssystem ist durch ein sehr enges Zeitkorsett reglementiert. Strikte Altersgrenzen bei der Vergabe von Stipendien und bei der Erstberufung auf eine Professur lassen dem wissenschaftlichen Nachwuchs kaum Spielraum für die Verwirklichung eines Kinderwunsches. Dies hat bisher vor allem Wissenschaftlerinnen in ihrem beruflichen Fortkommen stark beeinträchtigt. Um die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft zu fördern, wäre es sinnvoll, die bestehenden Altersgrenzen abzuschaffen und zugleich Hausberufungen grundsätzlich zu ermöglichen.

Verbindliche Elternzeit für beide Elternteile

Arbeitgeber fürchten bei Wissenschaftlerinnen eine eingeschränkte Verfügbarkeit, weil diese Mütter werden könnten. Dadurch bleiben ihnen oftmals interessante Berufs- und Karriereperspektiven verschlossen. Dies könnte durch die Kopplung des Anspruchs auf Elterngeld an eine gesetzlich

¹⁶⁶ Diese Empfehlungen entsprechen den in der Broschüre ‚Kinder-Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft‘ aufgeführten Handlungsempfehlungen.

vorgeschriebene gleichmäßige Aufteilung der Elternzeit auf beide Elternteile abgeschafft werden. Denn dann wäre automatisch auch jeder Wissenschaftler ein potentieller Vater. Und ein möglicher positiver Nebeneffekt: Komplexe Aushandlungsprozesse in Partnerschaften über die Wahrnehmung der Elternzeit mit dem erhöhten Risiko der Re-Traditionalisierung der Rollen würden sich so erübrigen.

Arbeitsausfälle bei Elternzeit durch Fonds und Stellenpool auffangen

Zeitlich befristete Drittmittelprojekte und kleine Hochschuleinheiten sind darauf angewiesen, dass sie ihre Arbeiten zügig und fristgerecht durchführen. Für sie kann es ein Problem darstellen, wenn Mitarbeitende infolge von Elternzeit und Betreuungspflichten zeitweise ausfallen. Einen Ausweg bietet die Einrichtung eines Fonds und eines zusätzlichen Stellenpools. Darüber können zum Beispiel Vertretungskräfte für Eltern finanziert und organisiert werden. Vorreiter ist hier die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) mit ihrer Projektförderung „Vertretungen während Mutterschutz und Elternzeit“. Sie ermöglicht Projektleitungen, Vertretungskräfte zu finanzieren, wenn Eltern infolge von Schwangerschaft und Elternzeit ausfallen oder ihre Arbeit zeitweilig unterbrechen. In diesem Kontext unterstützt die DFG auch die Teilzeitarbeit in den Projekten. Für den ausfallenden Arbeitsanteil können ebenfalls Mittel für eine Vertretungskraft beantragt werden.

Befristungsregelungen für Eltern verbindlich machen

2007 wurde das Wissenschaftszeitvertragsgesetz – im Sinne einer verlängerten befristeten Beschäftigungsmöglichkeit für Eltern – um eine familienpolitische Komponente ergänzt. Sie sieht vor, dass sich die zulässige Befristungsdauer bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind gem. WissZeitVG §2 (1) verlängert. Sie wird beiden Elternteilen unabhängig voneinander eröffnet. Die zu betreuenden Kinder müssen keine leiblichen Kinder sein, sondern sie müssen im Haushalt der antragstellenden Personen leben. Allerdings stellt dies lediglich eine Option dar und liegt im Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers. In der Praxis wird die familienpolitische Komponente viel zu selten genutzt. Um Eltern tatsächlich mehr Beschäftigungssicherheit zu gewähren, wäre es sinnvoll, sie von einer Kann- zu einer Soll-Bestimmung zu machen.

Mehr bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote etablieren

Kinder von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sind in den meisten Hochschulen nicht sichtbar. Ihre Betreuung findet meist fernab vom Arbeitsplatz ihrer Eltern statt, die dadurch oft einen erheblichen Mehraufwand haben. Eine an den Bedürfnissen von Kindern und Eltern orientierte Maßnahme ist die Einrichtung von hochschuleigenen Kindertagesstätten. Dabei sollten bei der personellen und pädagogischen Konzeption hohe Standards an die Ausstattung und Betreuungsqualität leitgebend sein, die sich an optimalen Entwicklungsbedingungen für die Kinder der an der Hochschule Beschäftigten orientieren. Grundlage für die Betreuungsmodelle müssen aktuelle psychologische Erkenntnisse zu Bedingungen förderlicher außerfamiliärer Betreuung und Erkenntnisse aus dem Bereich der Primärbildung sein. Hilfreich wäre dabei, die Betreuungsangebote sehr viel stärker zu flexibilisieren und den in der Wissenschaft üblichen Arbeitszeiten anzupassen. Dazu gehören erweiterte Öffnungszeiten (bis abends 20.00 Uhr), Wochenenddienste, Serviceangebote in den Schulferien oder wenn Eltern an Tagungen teilnehmen. Denkbar ist auch der Aufbau eines Generationennetzwerkes zur Schulkinder-/Hausaufgabenbetreuung oder die Etablierung eines Babysitterpools für die Kurzzeitbetreuung von Klein- und Schulkindern. Förderlich sind zudem kleinere Maßnahmen, wie das Einrichten von Wickel- und Stillzimmern sowie das Aufstellen von kindergerechten Stühlen in den Mensen.

Nutzung aller Handlungsspielräume durch die Vorgesetzten zur Schaffung familienfreundlicher Nischen

Trotz restriktiver Bedingungen kann Vereinbarkeit gelingen; eine wesentliche Rolle hierfür spielen die grundsätzliche Haltung und konkrete Unterstützung der Vorgesetzten und des unmittelbaren Arbeitsumfeldes. Vorgesetzte und Mitarbeiter einzelner Institute und Abteilungen müssen sich ihrer Bedeutung für die Schaffung familienfreundlicher Nischen und der unmittelbaren Wirkung eines offenen, akzeptierenden und ermutigenden Umgangs mit Eltern für das konkrete Vereinbarkeitserleben der Väter und Mütter, aber auch für die Vorstellungen der (noch) kinderlosen Kollegen und Mitarbeiter stärker bewußt werden. Sinnvoll hierzu erscheinen neben dem Transfer dieser Erkenntnisse in hochschulnahe Medien auch die offensive Darstellung positiver Modelle von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, die in ihrem unmittelbaren Umfeld Handlungsspielräume für eine stärkere Familienorientierung des von ihnen verantworteten Arbeitsbereichs geschaffen haben.

Teil IV: Veröffentlichung der Projektergebnisse

15 Projektbezogene Veröffentlichungen und Vorträge

Bisherige projektbezogene Veröffentlichungen:

Lind, Inken (2008). Balancing Career and Family in Higher Education – New Trends and Results. In: Sabine Grenz; Beate Kortendiek; Marianne Kriszio; Andrea Löther. Gender Equality in Higher Education. Berlin: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lind, Inken & Banavas, Tanja (2008). Balancierung von Hochschulkarrieren und Elternschaft – Ein Überblick. In: Hochschulkarriere mit Familie – wie geht das?, Hrsg.: Deutscher Hochschullehrerinnenbund e.V., Tagungsband, Berlin 2008, ISSN: 1866-6477.

Lind, Inken; Tanja Banavas; G. Oemmelen (2009): Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft – Erste Ergebnisse. Dossier. Bonn.

Lind, Inken (2009). Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft – Ergebnisse einer aktuellen Studie. In Forschung und Lehre.

Lind, Inken (2009): Erkundungen in vermintem Gelände: Vereinbarkeit von Hochschulkarriere und Elternschaft (Teil I). In: ScienceBlogs.de, Sept. 08. <http://www.scienceblogs.de/for-women-in-science/2008/09/erkundungen-in-vermintem-gelände-vereinbarkeit-von-hochschulkarriere-und-elternschaft-i.php>

Lind, Inken (2009): Kinder als Risiko für die Hochschulkarriere?: Vereinbarkeit von Hochschulkarriere und Elternschaft (Teil II). In: ScienceBlogs.de, Sept. 08. <http://www.scienceblogs.de/for-women-in-science/2008/09/kinder-als-risiko-fur-die-hochschulkarriere-vereinbarkeit-von-hochschulkarriere-und-elternschaft-ii.php>

Lind, Inken (2010). Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion und Sagebiel, Felizitas (Hg.): Intervention und Subversion. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Opladen u.a.: Barbara Budrich Verlag.

Geplante projektbezogene Veröffentlichungen:

Lind, Inken (2011): Wissenschaft und Elternschaft: Eine schwierige Balance für viele Frauen und manche Männer. In: Sonderheft Leviathan, hrsg. von Beaufays, Sandra; Engels, Anita; Kahlert, Heike.

Lind, Inken: Wissenschaft und (verhinderte) Elternschaft – Vereinbarkeit, Kinderlosigkeit und Lebenszufriedenheit im Kontext wissenschaftlicher Karrieren. Budrich.

Lind, Inken: Der Chef macht den Unterschied. Zum Einfluss sozialer Rahmenbedingungen für das Erleben von Vereinbarkeitsoptionen in der Wissenschaft.

Lind, Inken: Und es geht doch! Merkmale familienfreundlicher Nischen in der Wissenschaft.

Lind, Inken; Metz-Göckel, Sigrid. Wissenschaft und Elternschaft - Aktuelle Diskurse und Befunde. Budrich.

Lind, Inken; Metz-Göckel, Sigrid (Hrsg.). Lind, Inken, gem. mit Kaulisch, Mark: Übergänge im wissenschaftlichen Werdegang im Kontext neuer Promotionswege und privater Lebensziele.

Projektbezogene Vorträge:

Banavas, Tanja; Lind, Inken (2008). Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie unter besonderer Berücksichtigung von CEWS-Daten. Vortrag auf der Tagung des Deutschen Hochschullehrerinnen Bundes.

Lind, Inken (2007). Balancing Career and Family in Higher Education. Vortrag gehalten auf der 5th Conference of Gender Equality in Higher Education, Berlin.

Lind, Inken (2008). Vorstellung des Projekts Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft - BAWIE; Eingeladener Vortrag auf der Jahrestagung der efas - economics feminism and science an der FHTW - Berlin.

Lind, Inken; Samjeske, Kathrin (2009). Bedingungen für Elternschaft und gelingende Vereinbarkeit in der Wissenschaft. Vorstellung der Ergebnisse des Projekts ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Fachtagung: (Kinder-) Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Bonn.

Lind, Inken (2009). Stolpersteine für Frauen in der Wissenschaft. Vortrag auf Einladung des Ministerium für Wissenschaft und Kunst des Landes Baden - Württemberg.

Lind, Inken (2010). Wissenschaft und Elternschaft - Eine schwierige Balance für Frauen und Männer. Eingeladener Vortrag auf der Fachtagung: Wissenschaft und Geschlecht: Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze. Universität Hamburg.

Lind, Inken (2010). Vorstellung der Ergebnisse des Projekts bei der GFMK. Berlin.

Lind, Inken (2010). Elternschaft und Wissenschaft - Im Spannungsfeld von Vereinbarkeit und Kinderlosigkeit. Eingeladener Vortrag auf der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Trier.

Lind, Inken (1/2011). Wissenschaft und (verhinderte) Elternschaft - Ein Thema für Männer und Frauen? Eingeladener Vortrag für das Exzellenzcluster CiPSM der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Literaturverzeichnis

Abele, A. E. (2004). Beruf – kein Problem, Karriere – schon schwieriger: Berufslaufbahnen von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich. In: A. E. Abele, E.-H. Hoff, H.-U. Hohner (Hrsg.): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger, S. 157 – 182.

Abele, Andrea E.; Stief, Mahena (2004): Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA E. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 1, Jg.48; 4-16

Allmendinger, Jutta; Fuchs, Stefan; Stebut, Janina von (2000). Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Institutionen der Max-Planck-Gesellschaft. In: J. Page & R. J. Leemann (Hrsg.): Karriere von Akademikerinnen: Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Dokumentation der Fachtagung vom 27. März 1999 an der Universität Zürich, Bern: Reihe / Serie: Schriftenreihe des Bundesamtes für Bildung und Wissenschaft Nr. 2000/1d, S. 33-48.

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina (2008): Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals der nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen: Budrich.

Auferkorte-Michaelis, Nicole; Metz-Göckel, Sigrid; Wergen, Jutta; Klein, Annette (2006). Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten. Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 23.Jg., 2005, Heft 4, S. 14 – 23.

Bauer, Gerrit/ Jacob, Marita (2010): Fertilitätsentscheidungen im Partnerschaftskontext. Eine Analyse der Bedeutung der Bildungskonstellation von Paaren für die Familiengründung anhand des Mikrozensus 1996–2004. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 62, 1, S. 31–60.

Behnke, Cornelia; Meuser, Michael (2005). „Vereinbarkeitsmanagement. Zuständigkeiten und Karrierechancen bei Doppelkarrierepaaren“. In: Solga, Heike; Wimbauer, Christine (Hrsg.). „Wenn zwei das Gleiche tun...“: Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. S. 123–140. Opladen, Verlag Barbara Budrich.

Bihler, Sarah; Langer, Markus; Müller, Ulrich (2010): Familie im Profil - Vergleich der Familienorientierung ost- und westdeutscher Hochschulen. Gütersloh: CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung. (Arbeitspapier Nr. 133) ISBN 978-3-941927-02-5, URL: http://www.che.de/downloads/CHE_AP_133_Familie_im_Profil.pdf

Biller-Andorno, N.; Jakovljevic, A.-K.; Landester, K.; Lee-Kirsch, M.-A. (2005). Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen. Frankfurt/M.: Campus.

Blossfeld, Hans-Peter; Hofmeister, Heather (2006). Globalization, Uncertainty, and Women's Careers: An International Comparison Cheltenham, UK und Northampton, MA, USA: Edward Elgar.

Borchardt, Anke; Stöbel-Richter, Yve (2004). Die Genese des Kinderwunsches bei Paaren – eine qualitative Studie. Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 114, herausgegeben vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden.

Bothfeld, Silke (2008): Under (Re-) Construction – Die Fragmentierung des deutschen Geschlechterregimes durch die neue Familienpolitik. Bremen: Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen. 41 S. (ZeS-Arbeitspapier; 1/2008)

Broch, Sylvia (2000). Mit Kind im Gegenwind. Studie zur Vereinbarkeit von Karriere und Familie von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern an der Universität Bielefeld 1999/2000. Herausgegeben von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Bielefeld. Bielefeld.

Buchinger, Birgit; Gödl, Doris; Gschwandtner, Ulrike (2002). Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten. Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft; Bd. 14. Wien.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005). Das subjektive Zeitfenster für die Elternschaft. Eine Repräsentativbefragung der Bevölkerung zwischen 16 und 44 Jahren. Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag des BMFSFJ. Bonn, Berlin.
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/subjektives-zeitfenster-elternschaft,property=pdf.pdf>

Burkhardt, Anke (Hg) (2008), Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland, Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Cole, Jonathan R.; Zuckerman, Harriet (1991). Marriage, Motherhood, and Research Performance in Science. In: Zuckerman, Harriet (Eds.) (1991): The Outer Circle. New York: Norton, S. 157–170.

Dasko, Faith (2002). Vereinbarkeit von Beruf und Familie – weiterhin ein Frauenproblem? In : Barbara Keller & Anina Mischau (Hrsg.) (2002). Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik: Chancen nutzen – Barrieren überwinden. Baden-Baden, S. 97–110.

Diduck, Alison (2009). Doing Home. Fem Leg Stud, 2009, 17, S. 293–295.

Drews, Lydia (1996): Kind und Karriere – die Auswirkungen der Elternschaft auf das akademische Fortkommen. In: Kracke, Bärbel; Wild, Elke (Hrsg.) (1996): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Heidelberg: Mattes Verlag, S. 97–114.

Drews, Lydia (1994): „Also tut mir leid, ick hab'n Kind...“ Zur Situation von Studierenden und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern an der Freien Universität Berlin. In: Färber, Christine (Hrsg.), mit Beitr. von Sünne Andresen (1994): Innenansichten: Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität. Berlin: Trafo-Verlag. Weist, S. 63–81.

Fischer, Andrea; Gotthardt, Tina; Humberg, Kerstin; Lorenz, Tobias (Hrsg) (2008): Drahtseilakt leben. Junge Forscher zwischen Wissenschaft und Wirklichkeit. Hannover: Ibidem

Fox, Mary Frank (2005). Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists. In: Social Studies of Science, Vol. 35, No. 1, 131–150 (2005). Sage Publications.
Abstract verfügbar unter: <http://sss.sagepub.com/cgi/content/abstract/35/1/131>

Grünn, Dieter; Hecht; Heidemarie; Rubelt, Jürgen; Schmidt, Boris (2009). Der wissenschaftliche „Mittelbau“ an deutschen Hochschulen. Zwischen Karriereaussichten und Abbruchtendenzen. Herausgegeben von Ver.di – Bildung, Wissenschaft und Forschung. Berlin.

Gottschall, Karin (1999). Erwerbstätigkeit und Elternschaft als Gegenstand soziologischer Forschung. In: Zeitschrift für Frauenforschung 17 (3): 19–32.

Hardach-Pinke, I.; Strehmel, P. & Winner, A. (1996). Kinderbetreuung im Hochschulbereich. Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. Bonn.

Heß, Pamela (2010). Noch immer ungeteilt? Einstellungen zu Müttererwerbstätigkeit und praktizierte familiäre Arbeitsteilung in den alten und neuen Bundesländern. In: Feministische Studien, Heft 2, 2010. S. 243 – 256.

Heusgen, Kirsten; Schürmann, Ramone; Selent, Petra; Möller, Christina (2010). Der wissenschaftliche Nachwuchs in der Abseitsfalle? Auswirkungen der Beschäftigungsbedingungen auf die Elternschaft von Wissenschaftler/innen. In: Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion; Sagebiel, Felizitas (Hrsg). Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Verlag Barbara Budrich: Opladen: S. 179 – 199.

Hey, Johanna (2005). Sind Familie und Wissenschaft als Beruf vereinbar? Chancen und Schwierigkeiten junger Wissenschaftlerinnen – Reformmöglichkeiten. In: Forschung & Lehre, 7/2005, S.352-356.

Hoem, Jan. M.; Neyer, Gerda; Andersson, Gunnar (2006): Education and childlessness: The relationship between educational field, educational level, and childlessness among Swedish women born in 1955-59. In: Demographic Research 14, 15, S. 331-380.

Hufnagel, Rainer (2008): Kinderwunsch und Partnerwahl in Deutschland. In: Hauswirtschaft und Wissenschaft – Europäische Zeitschrift für Haushaltsökonomie, Haushaltstechnik und Sozialmanagement 56, 1, S. 8-25.

Huinink, Johannes; Schröder, Torsten; Boehnke, Mandy (2008): Kinderwunsch und Familiengründung: Die Bedeutung von Voraussetzungen und Entscheidungsgrundsätzen. In: Feldhaus, Michael (Hrsg): Neuere Entwicklungen in der Beziehungs- und Familienforschung. Vorstudien zum Beziehungs- und Familienentwicklungspanel (PAIRFAM). Würzburg: Ergon-Verlag, S. 321-349.

Hürtgen, Stefanie (2008), Prekarität als Normalität. Von der Festanstellung zur permanenten Erwerbsunsicherheit. In Blätter für deutsche und internationale Politik Heft 4, Berlin Bonn: 113 – 119.

Jacobs, Jerry A. (2004) The Faculty Time Divide. In: Sociological Forum, Vol. 19, No. 1, March 2004. Online verfügbar unter: <http://www.case.edu/president/aaction/JJacobs2004.pdf>

Janson, Kerstin et al. (2007) Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen und den USA, Münster: Waxmann.

Kamphans, Marion (2010). Relevanz von Geschlecht in Hochschule und Wissenschaft: Zwischen Verknennung, Subtilisierung und Rationalitätsmythen. In: Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion; Sagebiel, Felizitas (Hrsg). Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Verlag Barbara Budrich: Opladen: S. 65 – 86.

Kemkes-Grottenthaler, Ariane (2004). Determinanten des Kinderwunsches bei jungen Studierenden. Eine Pilotstudie mit explorativem Charakter. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Heft 2/2004, S. 193 – 218.

Kemkes-Grottenthaler, Ariane (2003). Postponing or rejecting parenthood? Results of a survey among female academic professionals. Journal of biosoc. Science (2003), 35, 213-226.

Kerschgens, Anke (2009): Die widersprüchliche Modernisierung der elterlichen Arbeitsteilung: Alltagspraxis, Deutungsmuster und Familienkonstellation in Familien mit Kleinkindern Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. ISBN 978-3-531-91573-9 URL: Verlag: <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-531-91573-9>

Kiegelmann, Mechthild (2000). Habilitation. Anmerkungen aufgrund einer empirischen Erhebung. In: Hochschule Ost, 3-4/2000, S. 39-46.

Klecha, Stephan (2007), Wissenschaftler und unsichere Beschäftigung – unter dem Blickwinkel der Selbstreflexion einer Berufsgruppe. In: Schriftenreihe des Institut für Regionalforschung (Hg) (2007), regionale Trends, Prekäre Hochschulkarrieren? Zwei Beiträge zur Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses, Heft 19/2007, Göttingen, S. 27 – 67

Klein, Thomas (1998). Entwicklung und Determinanten der bildungsbezogenen Partnerwahl. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft, Jg.23, 2/1998, S. 123-149.

Klein, Thomas; Eckhard, Jan (2008): Partnerschafts- und berufsbezogene Aspekte des Kinderwunsches von Männern und Frauen. In: Feldhaus, Michael/ Huinink, Johannes (Hrsg): Neuere Entwicklungen in der Beziehungs- und Familienforschung. Vorstudien zum Beziehungs- und Familienpanel (PAIRFAM). Würzburg: Ergon-Verlag, S. 379-401.

Kracke, Bärbel (2005). Arbeitsplatz Hochschule – ein Ort für die Verwirklichung zentraler Lebensziele von Frauen? In: Promotion und Habilitation: Sackgasse oder Königinnenweg für Hochschul-frauen? Dokumentation des öffentlichen Kolloquiums am 29. Januar 2005, Jena. Herausgegeben vom Deutschen Hochschullehrerinnenbund. Berlin, S.24 – 32.

Kraemer, Klaus (2008), Alles Prekär? Die Prekarisierungsdebatte auf dem soziologischen Prüfstand. In Eickelpasch, Rolf et al. (Hg), Metamorphosen des Kapitalismus – und seiner Kritik, Wiesbaden:104 – 116

Krais, Beate (2000). Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Krais, Beate (Hg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/M.: Campus Verlag, S. 31-54.

Kraus, Ute; Stöbel-Richter, Yve (2008): Kinderwunsch und Erwerbstätigkeit – Interaktion zweier Lebensbereiche im Rahmen des generativen Verhaltens. Psychother.Psych.Med, 2008; 58; 271-279.

Kreckel, Reinhard (Hg) (2008), Zwischen Promotion und Professur. Das wissenschaftliche Personal in Deutschland im Vergleich mit Frankreich, Großbritannien, USA, Schweden, den Niederlande, Österreich und der Schweiz. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.

Kreyenfeld, Michaela/ Zabel, Cordula (2005): Female Education and the Second Child: Great Britain and Western Germany Compared. Schmollers Jahrbuch – Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 125: 145-156.

Kreyenfeld, Michaela (2005): Economic Uncertainty and Fertility. MPIDR Working Paper No. 2005-34.

Krimmer, Holger und Annette Zimmer (2004). Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. Heft 4, Jg.21, Bielefeld: Kleine-Verlag.

Krok, Isabelle (2008): Kinderwünsche junger Männer. In: DJI Bulletin 83/84, S. 13-16.

Kuckartz, Udo (1992). Auf dem Weg zur Professorin. Empirische Befunde zum Zusammenhang zwischen Wissenschaftskarriere, Familiengründung und Elternschaft. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 38 (1992) Nr. 5, S. 681-700.

Lind, Inken (2010). Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, Carola; Kamphans, Marion; Sagebiel, Felizitas (Hrsg.). Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. Verlag Barbara Budrich: Opladen: S. 155 - 178.

Lind, Inken (2008). Balancing Career and Family in Higher Education - New Trends and Results. In: Sabine Grenz; Beate Kortendiek; Marianne Kriszio; Andrea Löther. Gender Equality in Higher Education. Berlin: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Lind, Inken (2009). Aufgeschobene Kinderwünsche, eingeschränkte Perspektiven? Zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft - Ergebnisse einer aktuellen Studie. In Forschung und Lehre.

Lind, Inken (2007). Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen - Individuelle Entscheidungen oder Strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.), Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29. November 2006 in Köln. Köln: Wissenschaftsrat: 59-86.

Lind, Inken (2006). Wissenschaftlerinnen an Hochschulen: Die aktuelle Situation. In: Dalhoff, Jutta (Hrsg.), Anstoß zum Aufstieg - Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand. Cews-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.4. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine-Verlag.

Lind, Inken (2004a). Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen - Ein Forschungsüberblick. Cews-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 2, hrsg. v. Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag.

Lind, Inken (2004b). Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft im Spiegel der Forschung. In: SoFid, 2/2004 (23-37).

Lind, Inken (2004c). Exzellenz und Erfolg. Das Lise Meitner-Habitationsprogramm. In: Andrea Löther (Hrsg.) Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. Cews-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 3, hrsg. v. Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag, S.122-147.

Lind, Inken & Löther, Andrea (2007). Chancen für Frauen in der Wissenschaft - eine Frage der Fachkultur? - Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 1 / 2007.

Lind, Inken; Löther, Andrea (2006a). Evaluation der Förderinstrumente Berufungstraining und Coaching. In: Dalhoff, Jutta (Hrsg.) Anstoß zum Aufstieg - Berufungstrainings auf dem Prüfstand. Cews-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 4, hrsg. v. Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag.

Lind, Inken; Löther, Andrea (2006b). Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen. Ein Vergleich der Qualifikationswege Juniorprofessur und C1-Assistentenstelle. CEWS-Studie im Auftrag des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Unveröfftl. Manuskript. Bonn, August, 2006.

Lind, Inken; Samjeske, Kathrin (2009). Bedingungen für Elternschaft und gelingende Vereinbarkeit in der Wissenschaft. Ergebnisse des Projektes ‚Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft BAWIE‘. Tagungsbeitrag, Oktober 2009. Bonn.

Macha, Hildegard (2005). Mütter als Wissenschaftlerinnen: Forschungsstand und politische Maßnahmen der Frauenförderung – eine Einführung. In: Biller-Andorno, N.; Jakovljevic, A.-K.; Landes-ter, K.; Lee-Kirsch, M.-A. (2005). Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen. Frankfurt/M.: Campus, S. 22-34.

Macha, Hildegard; Bettina Paetzold (1992). Elemente beruflicher Identität von Wissenschaftlerinnen: Vereinbarkeit von Kind und Beruf? In: Brüderl, Leokadia; Paetzold, Bettina (Hrsg.): Frauenleben zwischen Beruf und Familie: psychosoziale Konsequenzen für Persönlichkeit und Gesundheit. Weinheim/München: Juventa. S. 123-137.

Majcher, Agnieszka (2007). Seeking the Guilty – Academics Between Career and Family in Poland and Germany. In: R. Sieminska & A. Zimmer (2007). (Eds.). Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective. Warsaw.

Manfreda, L. K., Bosnjak, M. et al. (2008). "Web surveys versus other survey methods: A meta-analysis comparing response rates." International Journal of Market Research 50(1): 79-104.

Mason, Mary Ann; Goulden, Marc (2002). Do Babies Matter: The Effect of Family Formation in the Lifelong Careers of Academic Men and Women. In: Academe. Questions and Controversities. November-December 2002. Volume 88, Nr. 6. Online verfügbar unter: <http://www.aaup.org/AAUP/pubsres/academe/2002/ND/Feat/Maso.htm>

Meiswinkel, Petra; Rottkord-Fuchtmann, Hiltrud (1995). Wie bringen Frauen Kinder und Wissenschaft unter einen Hut. Eine Studie zur Lebensorganisation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Wuppertal.

Metz-Göckel, Sigrid, Selent, Petra, Schürmann, Ramona; Möller, Christina; Heusgen, Kirsten (2010). Arbeitsplatz Hochschule. Geschlecht, Beschäftigungsverhältnisse und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland. Expertise für die Gleichstellungskommission der Bundesregierung.

Meuser, Michael (2009): Keine Zeit für Familie? Ambivalenzen involvierter Vaterschaft. In: Heitkötter, Martina/ Jurczyk, Karin/ Lange, Andreas et al. (Hrsg.): Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien. Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich

O’Laughlin, Elisabeth M.; Bischoff, Lisa G. (2005). Balancing Parenthood and Academia: Work/Family Stress as Influenced by Gender and Tenure Status. In: Journal of Family Issues, Vol. 26, No. 1, 79-106 (2005) Sage Publications.
Online verfügbar unter: <http://intl-jfi.sagepub.com/cgi/reprint/26/1/79>

Oechsle, Mechthild (2008). Work-Life-Balance: Diskurse, Problemlagen, Forschungsperspektiven. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.). Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. VS-Verlag für Sozialwissenschaften: S. 227 - 236.

Onnen-Isemann, Corinna; Obwald, Ursula (1991). Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. Schriftenreihe zu Bildung und Wissenschaft 99, hrsg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft. Bad Honnef: Bock.

Paetzold, Bettina (1996). „Eines ist zu wenig, beides macht zufrieden.“ Die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit. Kleine-Verlag: Bielefeld.

Philipsen, Maïke Ingrid; Bostic, Timothy B. (2010). Helping Faculty find Work-Life Balance. The Path Toward Family-Friendly Institutions. San Francisco: Wiley.

Quaiser-Pohl, Claudia; Reichle, Barbara (2007). Kinder, Küche, Konferenzen oder Die Kunst des Jonglierens. Beck'sche Reihe.

Reuter, Julia; Vedder, Günther; Liebig, Brigitte (Hrsg) (2008): Professor mit Kind: Erfahrungsberichte von Wissenschaftlern. Frankfurt a. Main/New York: Campus-Verlag.

Roßmanith, Birgitt (2009). Work-Life-Balance im gesellschaftlichen Wandel. In: Roßmanith, Birgit; Backes; Horst (Hrsg). Work-Life-Balance und Familiengerechtigkeit: Beispiel Hochschule. Saarbrücken: Alma Mater, S. 3-18.

Scharein, Manfred; Unger, Reiner (2005). Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen? Die Aussagekraft empirischer Daten zur Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. In: BiB-Mitteilungen 02/2005, S. 6-13.

Schilling, Elisabeth (2008). Projekt ‚Glückliches Leben‘. Zum Zusammenhang von Zeitnutzung und Glück bei berufstätigen Eltern. In: Arbeit, Heft 1, Jg. 17, S. 51-65.

Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke (2005). Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext.

Schmitt, Christian (2004). „Kinderlosigkeit bei Männern – Geschlechtsspezifische Determinanten ausbleibender Elternschaft“. In: Zeitschrift für Familienforschung. Sonderheft 4/2004. S. 18-43. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH.

Schmitt, Christian; Wagner, Gert G. (2006). Kinderlosigkeit überbewertet. In: Wochenbericht / DIW Berlin, Jg. 73 (2006) Nr. 21, S. 313-317.

Schmitt, Christian; Winkelmann, Ulrike (2005). „Wer bleibt kinderlos?“: Was sozialstrukturelle Daten über Kinderlosigkeit bei Frauen und Männern verraten. In: Feministische Studien. 1/05. S. 9-12. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Siemianska, Renata; Zimmer, Annette (2007). (Eds.). Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective. Warsaw.

Solga, Heike; Rusconi, Alessandra (2004). „Deutsche Hochschulen und ihr ambivalentes Verhältnis zu Doppelkarrieren in Akademikerpartnerschaften“. In: G. Vedder (Hrsg.). Familiengerechte Hochschule : Analysen – Konzepte – Perspektiven. S. 64-89. Frankfurt a.M.: Gemeinnützige Hertie-Stiftung.

Solga, Heike; Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005). "Wenn zwei das Gleiche tun.." Ideal und Realität sozialer (Un-) Gleichheit in Dual Career Couples, Opladen, Verlag Barbara Budrich.

Sonderhof, Patrick Puhani/Katja (2008): The Effects of Maternity Leave Extension on Training for Young Women. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). (IZA Discussion Paper No. 3820) URL: <http://ftp.iza.org/dp3820.pdf>

Spieß, Erika (1995). Zwischen Karriere und Erziehungsjahr – Berufliche Ambitionen von AkademikerInnen mittleren Alters. In: Zeitschrift für Frauenforschung (ZfF), H. 4/95, Jg. 13. Bielefeld: Kleine Verlag, S. 18-28.

Stebut, Janina v. (2003). Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich.

Strehmel, Petra (1999). Karriereplanung mit Familie. Eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Bielefeld: Kleine – Verlag.

Träger, Jutta (2009): Familie im Umbruch: Quantitative und qualitative Befunde zur Wahl von Familienmodellen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. URL:
http://books.google.de/books?id=Hfz_6LfK1GMC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Vogel, Berthold (2008), Prekarität und Prekariat – Signalwörter neuer sozialer Ungleichheiten. In "Das Parlament" mit der Beilage "Aus Politik und Zeitgeschichte" Ausgabe 33, 12-18.

von der Lippe, Holger; Fuhrer, Urs (2003): Erkundungen zum männlichen Kinderwunsch. Ergebnisse einer psychologischen Interviewstudie mit 30-jährigen ostdeutschen Männern zur Familiengründung. In: Forum Qualitative Sozialforschung 4, 3, Art. 8.

Wengler, Annelene; Trappe, Heike; Schmitt, Christian. Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elterschaft. Analysen zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben auf Basis des Generations und Gender Survey. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung BIB (Hrsg.). Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 127. Wiesbaden.

Wilson, Robin (2003). How Babies Alter Careers for Academics. In: The Chronicle of Higher Education. The Faculty. Volume 50, Issue 15, Page 1.

Wimbauer, Christine (1999). Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske + Budrich.

Wirth, Heike; Dümmler, Kerstin (2004). Zunehmende Tendenz zu späteren Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen? Eine Kohortenanalyse auf der Basis von Mikrozensusdaten. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren ISI, Ausgabe 32, Juli 2004, S. 1 – 5.

Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia (2007). Frauen an Hochschulen: Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universität. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen:

Abb. 1: Layout des Onlinefragebogens	7
Abb. 2: Flächenverteilung der ausgewählten Universitäten	8
Abb. 3: Durchschnittliches Alter nach Geschlecht	13
Abb. 4: Anteile an Gesamtstichprobe nach Universität	14
Abb. 5: Fächergruppenzugehörigkeit nach Geschlecht	15
Abb. 6: Kinderzahl und Geschlecht	16
Abb. 7: DCC und Elternschaft nach Geschlecht	17
Abb. 8: Schwierigkeiten bei der Abstimmung der Karriere n. Elternschaft u. Geschlecht	19
Abb. 9: Berufliche Situation der Partnerin bzw. des Partners nach Elternschaft und Geschlecht	21
Abb. 10: Berufstätigkeit der Partnerin bzw. des Partners nach Elternschaft und Geschlecht	23
Abb. 11: Zufriedenheit mit Partnerschaft nach Elternschaft und Geschlecht/	25
Abb. 12: Zufriedenheit mit Regelung der Hausarbeit nach Elternschaft und Geschlecht	26
Abb. 13: Belastung durch Hausarbeit nach Elternschaft und Geschlecht	27
Abb. 14: Unterstützung der beruflichen Laufbahn Partner/in n. Elternschaft und Geschlecht	28
Abb. 15: Erhaltene Berufliche Unterstützung nach Elternschaft und Geschlecht	28
Abb. 16: Vertragsstatus nach Geschlecht und Elternschaft	30
Abb. 17: Voll- und Teilzeit nach Elternschaft und Geschlecht	35
Abb. 18: Motivation für wissenschaftliche Laufbahn/Mittelbauangehörige nach Geschlecht	37
Abb. 19: Wertigkeit der Inhalte der Tätigkeit	39
Abb. 20: Stellenwert Aspekte der wissenschaftlichen Tätigkeit nach Elternschaft und Geschlecht ..	41
Abb. 21: Einschätzung der akademischen Perspektive nach Elternschaft und Geschlecht	44
Abb. 22: Einschätzung akademischer Perspektiven nach Fächergruppen und Geschlecht	45
Abb. 23: Zufriedenheit mit aktueller beruflicher Situation nach Elternschaft und Geschlecht	47
Abb. 24: Häufigkeit von Erschöpfungssymptomen nach Elternschaft und Geschlecht	48
Abb. 25: Zufriedenheit mit Karriereverlauf	54
Abb. 26: Zeitpunkt der Familiengründung im Qualifikationsverlauf nach Geschlecht	62
Abb. 27: Negative und positive berufliche Konsequenzen der Elternschaft	67
Abb. 28: Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes im Qualifikationsverlauf nach Geschlecht	73
Abb. 29: Einschätzung der Realisierungswahrscheinlichkeit des Kinderwunsches	76
Abb. 30: Barrieren gegen die Realisierung des Kinderwunsches	78
Abb. 31: Barrieren der Familiengründung im persönlichen vs. beruflichen Bereich	80
Abb. 32: Realisierungswahrscheinlichkeit eines vorhandenen Kinderwunsches	82
Abb. 33: Stellenwert der Work-Life-Balance nach Familienphase	87
Abb. 34: Stellenwert des Berufs nach Geschlecht und Elternschaft	88
Abb. 35: Stellenwert der Kinder im Leben	89
Abb. 36: Stellenwert der Partnerschaft	90
Abb. 37: Belastungsempfinden im Beruf insgesamt	91
Abb. 38: Erschöpfungserleben nach Familienphase und Geschlecht	93
Abb. 39: Belastungserleben nach Familienphase und Geschlecht	94
Abb. 40: Zufriedenheit mit Work-Life-Balance nach Elternschaft und Geschlecht	97
Abb. 41: Zufriedenheit mit Balancierung nach Familienphase und Geschlecht	98
Abb. 42: Zufriedenheit mit Vereinbarkeit an Universität und Familienphase nach Geschlecht	99
Abb. 43: Ausstiegsgedanken aus der Wissenschaft aufgrund problematischer WLB	101
Abb. 44: Schwierigkeiten bei Vereinbarkeit nach Geschlecht	107
Abb. 45: Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes	108
Abb. 46: Auswirkungen der Elternschaft auf die berufliche Entwicklung nach Geschlecht	115
Abb. 47: Wünsche für bessere Vereinbarkeit an Universität nach Elternschaft und Geschlecht	120
Abb. 48: Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung n. Elternschaft u. Geschlecht ..	125

Abb. 49: Zufriedenheit mit der eigenen persönlichen Entwicklung / Elternschaft u. Geschlecht...	131
Abb. 50: Zufriedenheit mit dem eigenen Lebensmodell insgesamt / Elternschaft u. Geschlecht....	136
Abb. 51: Zufriedenheit mit eigener Work-Life-Balance / Elternschaft und Geschlecht	141
Abb. 52: Clusterzentrenanalyse kinderloser Wissenschaftler/innen in fester Partnerschaft.....	153
Abb. 53: Profilgruppen kinderloser Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler	154
Abb. 54: Clusterzentrenanalyse Eltern in fester Partnerschaft.....	155
Abb. 55: Profilgruppen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Kindern	156

Tabellen:

Tabelle 1: Anteile an Gesamtstichprobe nach Universität und Geschlecht (Angaben in %)	14
Tabelle 2: Durchschnittliche Anzahl an Ehen/eheähnlichen Partnerschaften	20
Tabelle 3: Stellenwert von Partnerschaft nach Elternschaft und Geschlecht (Mittelwert).....	24
Tabelle 4: Vertragsstatus nach Elternschaft und Geschlecht	30
Tabelle 5: Anteile befristet Beschäftigter nach Qualifikation, Geschlecht u. Elternschaft.....	32
Tabelle 6: Aussicht auf Weiterbeschäftigung für verschiedene Teilgruppen).....	33
Tabelle 7: Durchschnittliche Arbeitszeiten (vertraglich/tatsächlich) im Mittelbau	34
Tabelle 8: Durchschnittliche Arbeitszeiten (vertraglich/tatsächlich) ProfessorInnen	34
Tabelle 9: Anteile Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Elternschaft und Geschlecht	35
Tabelle 10: Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule (Angaben in %).....	36
Tabelle 11: Wichtigkeit von Aufstieg und Position (Angaben in %).....	40
Tabelle 12: Bedeutung der Balance zwischen Beruf und Familie.....	40
Tabelle 13: Berufliche Zielsetzungen Angehöriger des Mittelbaus (Angaben in %)	43
Tabelle 14: Berufliche Zielsetzungen von Inhaberinnen und Inhabern einer Professur	43
Tabelle 15: Anteilige Arbeitszeit für verschiedene Tätigkeitbereiche n. Geschlecht und Status.....	49
Tabelle 16: Bewertung der Zeitinvestitionen nach Geschlecht und Elternschaft (Angaben in %) ..	50
Tabelle 17: Zufriedenheit mit Karriereverlauf (Beschäftigte des Mittelbaus; Angaben in %)	54
Tabelle 18: Zufriedenheit mit aktueller beruflicher Situation (Mittelwert).....	55
Tabelle 19: Wichtigste Gründe für Scheitern beruflicher Zielsetzungen Mittelbau	56
Tabelle 20: Gedanken an Ausstieg aus der Wissenschaft (Alle) (Angaben in %).....	58
Tabelle 21: Wichtigste zwei Gründe für Ausstieg aus der Wissenschaft	58
Tabelle 22: Häufigkeit des Ausstiegs aufgrund von Elternschaft aus Sicht der ProfessorInnen	60
Tabelle 23: Berufsunterbrechung beim 1. – 3. Kind.....	62
Tabelle 24: Kriterien für berufliche Auszeit und/oder Arbeitszeitreduzierung.....	64
Tabelle 25: Anzahl eigener Publikationen der Beschäftigten des Mittelbaus	66
Tabelle 26: Anzahl eigener Publikationen der Professorinnen und Professoren	66
Tabelle 27: Basis für Erreichen der heutigen akademischen Position (Angaben in %).....	69
Tabelle 28: Zeitpunkt der Geburt des 1. und 2. Kindes im Qualifikationsverlauf	73
Tabelle 29: Einschätzung Realisierungswahrscheinlichkeit eines Kinderwunsches bei Eltern.....	77
Tabelle 30: Barrieren für Realisierung Kinderwunsch n. Elternschaft u. Geschlecht.....	78
Tabelle 31: Antizipierte Auswirkungen einer Familiengründung nach Geschlecht	81
Tabelle 32: Gründe für die Nicht-Realisierung eines früheren Kinderwunsches	83
Tabelle 33: Zustimmungswerte zu Einstellungsaussagen n. Elternschaft und Geschlecht	84
Tabelle 34: Stellenwert der Balance zwischen Beruf und Familie (Angaben in %).....	87
Tabelle 35: Mögliche Einflussvariablen und Erschöpfungssymptome (Mittelwert).....	92
Tabelle 36: Belastung durch Vereinbarkeit in Abhängigkeit von Familienphase u. Einkommen.....	95
Tabelle 37: Zufriedenheit der Beziehung zu den Kindern und durchschnittliche Arbeitszeit.....	102
Tabelle 38: Unterstützung bei Vereinbarkeit (Angaben in %).....	104
Tabelle 39: Unterstützung bei der Vereinbarkeit durch Universität/Arbeitsumfeld	105
Tabelle 40: Schwierigkeiten bei Vereinbarkeit an der Universität (Angaben in %).....	106
Tabelle 41: Berufsunterbrechung beim 1. – 3. Kind (Angaben in %).....	109
Tabelle 42: Dauer der eigenen Unterbrechung beim 1. – 3. Kind (Angaben in %).....	110
Tabelle 43: Arbeitszeitreduzierung eigene/Partnerin bzw. Partner beim 1. – 3. Kind.....	110

<i>Tabelle 44: Dauer der eigenen Arbeitszeitreduzierung</i>	111
<i>Tabelle 45: Kriterien für berufliche Auszeit und/oder Arbeitszeitreduzierung (Angaben in %).....</i>	112
<i>Tabelle 46: Hochschulbeschäftigung während der Zeit von Schwangerschaften/.....</i>	112
<i>Tabelle 47: Reaktion des/der Vorgesetzten auf Schwangerschaft (Angaben in %)</i>	113
<i>Tabelle 48: Beratungsgespräch mit Vorgesetzten</i>	113
<i>Tabelle 49: Gestaltung des Wiedereinstiegs.....</i>	114
<i>Tabelle 50: Wiedereinstieg und berufliche Perspektive</i>	114
<i>Tabelle 51: Ausschluss aus beruflichen Netzwerken aufgrund Elternschaft.....</i>	116
<i>Tabelle 52: Drei wichtigste Punkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit</i>	119
<i>Tabelle 53: Bevorzugtes Vereinbarkeitsmodell nach Familienphase und Geschlecht.....</i>	122
<i>Tabelle 54: Zufriedenheit mit Möglichkeitsoptionen nach Fächergruppen / Geschlecht.....</i>	124
<i>Tabelle 55: Regressionstabelle Berufliche Entwicklung.....</i>	128
<i>Tabelle 56: Regressionstabelle Persönliche Entwicklung</i>	134
<i>Tabelle 57: Regressionstabelle Lebensmodell</i>	139
<i>Tabelle 58: Regressionstabelle Work-Life-Balance</i>	144
<i>Tabelle 59: Regressionstabelle Kinderwunsch bei Kinderlosen.....</i>	147

Anhang: Fragebogen Online-Erhebung¹⁶⁷

A Arbeitsstelle

A1 An welcher Universität sind Sie beschäftigt?

- RWTH Aachen
- U Bamberg
- FU Berlin
- U Bremen
- TU Dresden
- U Duisburg-Essen
- U Erfurt
- U Flensburg
- U Frankfurt am Main
- Europa-U Viadrina Frankfurt (Oder)
- U Göttingen
- U Greifswald
- U Hamburg
- U Karlsruhe (TH)
- U Konstanz
- U Magdeburg
- U Regensburg
- U des Saarlandes
- U Trier
- Sonstiges: _____

A2 In welcher Disziplin sind Sie wissenschaftlich tätig?

Liste + Sonstiges: _____

A3 Bitte ordnen Sie Ihr Fach einer der folgenden Fächergruppen zu:

- Sprach- und Kulturwissenschaften
- Sport
- Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
- Mathematik, Naturwissenschaften
- Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften
- Veterinärmedizin
- Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften
- Ingenieurwissenschaften
- Kunst, Kunstwissenschaft

A4 Wann haben Sie Ihre derzeitige Stelle angetreten?

Vertragsbeginn: Mon./Jahr

A5 Ist Ihr Arbeitsvertrag zeitlich befristet?

- nein
- ja, Vertragsende: Mon./Jahr

A6 Gibt es für Sie Aussicht auf Verlängerung / Weiterbeschäftigung?

- ja, auf der gleichen Stelle
- ja, unter verbesserten Bedingungen
- ja, unter verschlechterten Bedingungen
- eventuell / unsicher
- nein

¹⁶⁷ Aus Gründen der vereinfachten Darstellung sind hier nicht die Gabelungen und die Zielgruppen für die einzelnen Subgruppen der Stichprobe sondern alle Fragen aufgeführt. Die Online-Version enthielt jeweils an die Subgruppen angepasste Fragen.

**B Angaben zur Person
beruflich**

B1 Welches ist Ihre höchste akademische Qualifikation? alle
Single choice

- Studienabschluss
- Promotion
- Habilitation

B2 Welche berufliche Position nehmen Sie aktuell ein? alle
Single choice,
Text

- Wissenschaftliche Hilfskraft
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
- Wissenschaftliche/r Assistent/in (C1)
- Juniorprofessur
- Privatdozent/in
- Vertretungsprofessur
- Professur
- Lehrauftrag
- Stipendium
- Sonstiges: _____

privat
B3 Haben Sie Kinder? alle
Single choice,
numeric

- ja, Anzahl leiblicher Kinder: _____, Anzahl nicht-leiblicher Kinder: _____
- nein

Sind Sie alleinerziehend? Wenn B3:ja
Single choice

- ja
- nein

B4 Leben Sie derzeit in einer festen Partnerschaft? alle
Single choice

- ja
- nein

B5 Welchen Familienstand haben Sie? alle
Single choice

- ledig
- verheiratet
- eingetragene Lebensgemeinschaft
- geschieden
- in Scheidung lebend
- verwitwet

B6 In welchem Jahr sind Sie geboren? alle
numeric

B7 Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an: alle
single choice

- männlich
- weiblich

C Arbeitszeit

C1 Wieviele Stunden beträgt Ihre vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit? alle
Numeric

_____ Std. / pro Woche

C2 Wieviele Stunden arbeiten Sie tatsächlich durchschnittlich in der Woche? alle
Numeric

_____ Std. / pro Woche

C3 Bitte geben Sie an, wieviel Prozent Ihrer Arbeitszeit Sie ungefähr den verschiedenen Aufgaben widmen und wie zufrieden Sie damit sind: alle
Jeweils % in

	[%; zu wenig, genau richtig, zu viel]		5er-Schritten od. numeric + 3er Skala, Text
	<ul style="list-style-type: none"> - Lehre/Betreuung - Forschung - Drittmittelinwerbung - Akademische Verwaltung - Publikationen - Netzwerkarbeit - Sonstiges: _____ 		
D	Arbeitsumfeld / Integration		
D1	Wie integriert fühlen Sie sich in die Wissenschaftsgemeinschaft (Scientific Community) Ihrer Disziplin? [voll und ganz integriert ----- überhaupt nicht integriert]	alle 6er Skala	
D2	Wie viele Personen gehören Ihrem direkten Arbeitsumfeld an? Männer: ____ Frauen: ____	alle Numeric	
D3	Ist die Ihnen direkt vorgesetzte Person männlich oder weiblich? <ul style="list-style-type: none"> - männlich - weiblich - ich habe keine Vorgesetzten 	alle Multiple choice	
D4	Bitte geben Sie an, in welche der folgenden wissenschaftlichen Aktivitäten und Kontakte Sie involviert sind: <ul style="list-style-type: none"> - Organisation von Tagungen - Herausgabe von Büchern - Herausgabe von/Gutachten für Fachzeitschriften - Gutachten für Drittmittel - Rezensionen - Mitarbeit in Arbeitsgruppen/Forschungsprojekten - Teilnahme an Tagungen/Kongressen - Mitgliedschaft in Fachgesellschaften - Mitgliedschaft in Wissenschaftler/innen-Netzwerken - Informelle Kontakte - Sonstiges: _____ - keine 	alle Multiple choice, Text	
D5	Bitte geben Sie jeweils die Anzahl an eigenen Publikationen in den letzten 5 Jahren an: <ul style="list-style-type: none"> - Bücher _____ - Buchbeiträge _____ - Zeitschriftenartikel _____ 	alle numeric	
E	Attraktivität Universität / Berufsperspektiven / Ausstieg aus Wissenschaft		
E1	Wie attraktiv ist für Sie persönlich die Beschäftigung an einer Hochschule? [vollkommen attraktiv ----- überhaupt nicht attraktiv]	alle 6er Skala	
E2	Welche Gründe waren/sind für Sie ausschlaggebend, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen? [jeweils: trifft voll und ganz zu ----- trifft überhaupt nicht zu] <ul style="list-style-type: none"> - das Interesse an den Inhalten der Arbeit - autonom zu sein in der Arbeit - Interesse/Freude an der Lehre 	alle jeweils Skala	6er

- Interesse/Freude an der Forschung
 - finanzielle Gründe
 - das Ziel einer Professur
 - das mit einer Hochschulkarriere verbundene Prestige
 - die Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren
 - Arbeitsplatzsicherheit
 - eine gesellschaftlich bedeutungsvolle Arbeit zu machen
 - Sonstiges: _____
- E3 Wie schätzen Sie die Perspektiven für Ihre weitere akademische Laufbahn ein?
[sehr positiv ----- sehr negativ] + trifft nicht zu
- alle
6er Skala
- E4 Welche weiteren beruflichen Ziele streben Sie an?
- FH-Professur
 - Universitätsprofessur
 - Position an außeruniversitärer Forschungseinrichtung
 - Position außerhalb der Wissenschaft
 - Sonstiges: _____
 - keine
- alle
Multiple choice, Text
- E5 Bitte nennen Sie die zwei wichtigsten Gründe, an denen die Verwirklichung Ihrer beruflichen Ziele am ehesten scheitern könnte?
- an Stellensituation/strukturellen Bedingungen
 - an mangelnder Qualifikation/fachlicher Reputation
 - an Unvereinbarkeit von Beruf und Familie
 - an mangelnder Unterstützung durch Partner/in/Familie
 - an mangelnder Unterstützung durch Mentoren/innen
 - an eingeschränkter Bereitschaft zur Mobilität
 - Sonstiges: _____
 - es gibt keinen Grund
- Ohne
E4:keine
2 choices,
Text
- E6 Haben Sie sich schon mal Gedanken gemacht, aus der Wissenschaft auszusteigen?
- ja, häufig
 - ja, hin und wieder
 - nein
- alle
Single choice
- E7 Welches wären die zwei wichtigsten Gründe für Sie, die Wissenschaft zu verlassen?
- die schwierige Stellensituation
 - die befristeten Arbeitsverträge
 - die Abhängigkeit und geringe Planbarkeit von Karrierewegen
 - die geringen Aufstiegschancen
 - sehr lange Arbeitszeiten/Überstunden
 - zu geringe Verdienstmöglichkeiten
 - die geringe Flexibilität des Wissenschaftssystems für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
 - wenig erfahrene Wertschätzung
 - Diskriminierungserfahrungen
 - Sonstiges: _____
- Ohne E6:nein
2 choices,
Text
- F Einschätzungsfragen Beruf**
- F1 Welchen Stellenwert nimmt der Beruf in Ihrem Leben ein?
[sehr hohen Stellenwert ----- sehr geringen Stellenwert]
- alle
6er Skala
- F2 Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte bei Ihrer Berufstätigkeit?
[sehr wichtig ---- sehr unwichtig]
- die Inhalte der Tätigkeit
 - Aufstieg und Position
- alle
jeweils 6er
Skala

- die Balance zwischen Beruf und Familie
- F3 Wie zufrieden sind Sie mit:
[voll und ganz zufrieden ----- gar nicht zufrieden] + trifft nicht zu
- Ihrer aktuellen beruflichen Situation insgesamt?
- dem Verlauf Ihrer Karriere?
- der Autonomie in Ihrer Arbeit?
- dem Arbeitsklima an Ihrer Institution?
- der Anerkennung Ihrer Leistungen durch Ihre/n Vorgesetzte/n?
- dem Verhältnis zu Ihrem/r Vorgesetzten?
alle
6er Skala
- F4 Wie häufig erleben Sie Anzeichen von Überarbeitung wie Erschöpfung, Nervosität oder Gefühle von Ausgebranntsein/Burnout?
[sehr häufig ---- gar nicht]
alle
6er Skala
- F5 Wie belastet fühlen Sie sich in Ihrem Beruf insgesamt?
[stark belastet ----- gar nicht belastet]
alle
6er Skala
- F6 In welchem Ausmaß fühlen Sie sich durch Ihren Beruf in Ihren familiären Verpflichtungen/Ihrem privaten Lebensbereich eingeschränkt?
[sehr eingeschränkt ---- gar nicht eingeschränkt]
alle
6er Skala
- G Partnersituation**
- G1 Welchen Stellenwert nimmt die Partnerschaft in Ihrem Leben ein?
[sehr hohen Stellenwert ----- sehr geringen Stellenwert] (wenn B4:ja)
Wie wichtig ist Ihnen eine Partnerschaft in Ihrem Leben? (wenn B4:nein)
[sehr wichtig ----- gar nicht wichtig]
alle
6er Skala
- G2 Ist es Ihrer Meinung nach im Beruf des/r Wissenschaftlers/in schwieriger als in anderen akademischen Berufsfeldern, eine dauerhafte Partnerschaft aufzubauen?
- ja
- nein
alle
single choice
- G3 Bitte geben Sie die Anzahl der Ehen bzw. dauerhaften eheähnlichen Partnerschaften in Ihrem Leben an:
Anzahl Ehen____, Anzahl sonstiger eheähnlicher Partnerschaften:____
alle
Numeric
- G4 Wie alt waren Sie bei der (ersten) Eheschließung?
____ Jahre
Wenn
G3:Ehen1+
Numeric
- G5 Spielten der Wunsch nach Kindern bzw. bereits vorhandene Kinder eine Rolle für die Eheschließung?
- ja
- nein
Wenn
G3:Ehen1+
Single choice
- Partnerlosigkeit**
- G6 Wie lange sind Sie bereits ohne feste/n Partner/in?
____ Jahre
Wenn B4:nein
Numeric, dezim.
- Partnerschaft**
- G7 Wie lange sind Sie mit Ihrem/r jetzigen Partner/in zusammen?
____ Jahre
Wenn B4:ja
Numeric, dezim.
- G8 Welches Geschlecht hat Ihr/e Partner/in?
- männlich
- weiblich
Wenn B4:ja
Single choice

G9	Leben Sie mit Ihrem/r Partner/in in einem gemeinsamen Haushalt? - ja - nein	Wenn B4:ja Single choice
G10	Lebt Ihr/e Partner/in an einem anderen Wohnort? - nein - ja, aus beruflichen Gründen - ja, aus persönlichen Gründen	Wenn B4:ja und G9:nein Single choice
G11	Welche berufliche Qualifikation hat Ihr/e Partner/in? - keine Berufsausbildung - Ausbildungsberuf - akademische Ausbildung - akademische Ausbildung mit Promotion - akademische Ausbildung mit Habilitation	Wenn B4:ja Single choice
G12	Ist Ihr/e Partner/in berufstätig? - nein - ja, ist ebenfalls in der Wissenschaft tätig - ja, übt einen anderen akademischen Beruf aus - ja, übt einen nicht-akademischen Beruf aus - ist bereits im Ruhestand, vorher: o war in der Wissenschaft tätig o übte einen anderen akademischen Beruf aus o übte einen nicht-akademischen Beruf aus	Wenn B4:ja Single choice
G13	In welchem Umfang ist Ihr/e Partner/in derzeit erwerbstätig? Stundenwoche: ____ Std./pro Woche	wenn B4:ja und G12:2,3,4 numeric
G14	Welchen Stellenwert räumt Ihr/e Partner/in Ihrer Einschätzung nach seinem/ihrem Beruf ein? [sehr hohen Stellenwert ----- sehr geringen Stellenwert]	wenn B4:ja und G12:2,3,4 6er Skala
G15	Sehen Sie sich als ein Dual Career Couple in dem Sinne, dass jede/r eine eigenständige berufliche Laufbahn verfolgt? - ja - nein	wenn B4:ja und G12:2,3,4 Single choice
G16	Mit wie vielen Schwierigkeiten sind Sie bei der Abstimmung Ihrer beider Karrieren konfrontiert? [mit sehr vielen ----- mit gar keinen]	Wenn G15:ja
G17	In welchem Ausmaß unterstützen Sie Ihre/n Partner/in in seiner/ihrer beruflichen Laufbahn? [in hohem Maße ----- gar nicht]	wenn B4:ja und G12:2,3,4 6er Skala
G18	Wie gelingt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Ihren Partner Ihrer Einschätzung nach? [sehr gut ----- sehr schlecht]	wenn B4:ja und G12:2,3,4 6er Skala
G19	Welches Ausmaß an Unterstützung in Ihren eigenen beruflichen Zielen erhalten Sie von Ihrem/r Partner/in? [starke Unterstützung ----- gar keine Unterstützung]	Wenn B4:ja 6er Skala
G20	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Partnerschaft insgesamt? [voll und ganz zufrieden ----- gar nicht zufrieden]	Wenn B4:ja 6er Skala

H	Kindersituation	Für Eltern
H1	Wie alt sind Ihre Kinder? 1., 2., 3. etc. Kind:_____ [in ganzen Jahren]	Wenn B3:ja numeric
H2	In welchem Qualifikationsabschnitt bekamen Sie Ihr/e Kind/er? - vor dem Studium - während des Studiums - nach dem Studienabschluss - während der Promotion - nach Abschluss der Promotion - während der Habilitation - nach Abschluss der Habilitation	Wenn B3:ja Jeweils numeric + single choice
H3	Wie viele Kinder leben gegenwärtig in Ihrem Haushalt? _____	Wenn B3:ja numeric
H4	Wie zufrieden sind Sie mit der Beziehung zu Ihrem/n Kind/ern? [voll und ganz zufrieden ----- gar nicht zufrieden]	Wenn B3:ja 6er Skala
H5	Welchen Stellenwert nimmt/nehmen Ihr/e Kind/er in Ihrem Leben ein? [sehr hohen Stellenwert ----- sehr geringen Stellenwert]	Wenn B3:ja 6er Skala
I	Kinderwunsch Kinderlose	
I1	Wenn Sie alle Schwierigkeiten und Hindernisse außer acht lassen: Wünschen Sie sich ein Kind? - ja - nein - ambivalent	wenn B3:nein Single choice
I2	Wie wichtig sind Ihnen Kinder in Ihrem Leben? [sehr wichtig ---- gar nicht wichtig]	wenn B3:nein Ohne I1:nein 6er Skala
I3	Welche Kinderzahl finden Sie für sich selbst optimal, ungeachtet möglicher Hindernisse? _____	wenn B3:nein ohne I1:nein numeric
I4	Für wie wahrscheinlich halten Sie die Realisierung eines Kinderwunsches? [für sehr wahrscheinlich ----- für sehr unwahrscheinlich]	wenn B3:nein Ohne I1:nein 6er Skala
I5	Welche der folgenden Gründe stehen der Realisierung eines Kinderwunsches für Sie momentan entgegen? - keine stabile Partnerschaft - fehlende Unterstützung durch Partner/in - fehlende berufliche Etablierung - zu geringe finanzielle Sicherheit - zu geringe berufliche Planungssicherheit / keine verlässliche Perspektive - die Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind an jetziger Arbeitsstelle zu schlecht - zu wenige attraktive Teilzeitarbeitsmöglichkeiten - Wunsch, sich mehr auf die Karriere zu konzentrieren - Partner/in möchte berufliches Engagement steigern - Ist unvereinbar mit der Tätigkeit als Wissenschaftler/in	wenn B3:nein Ohne I1:nein Multiple choice, Text

- Wunsch, jetzigen Lebensstandard beizubehalten
 - Es würde zu wenig Zeit für die Partnerschaft bleiben
 - Ein Kind würde zu einer zu großen Bindung an Partner/in führen
 - Sorgen über die Zukunft, die Kind erwartet
 - Partner/in ist dagegen
 - Partner/in ist zu alt
 - Selbst zu alt
 - Sonstiges:_____
 - Keine Gründe
- 16 Insgesamt betrachtet: Liegen die Gründe gegen die Realisierung Ihres Kinderwunsches momentan eher im persönlichen oder im beruflichen Bereich?
- eher im persönlichen Bereich
 - eher im beruflichen Bereich
 - in beiden Bereichen gleichermaßen
- wenn B3:nein
Ohne I1:nein
Ohne I5: keine Gründe
Single choice
- 17 Welche Auswirkungen hat Ihrer Einschätzung nach Ihre aktuelle berufliche Situation auf eine potentielle Familiengründung?
- eher hinderliche
 - eher förderliche
 - gar keine
- wenn B3:nein
Ohne I1:nein
Single choice
- 18 In welchem Ausmaß hängt Ihre Entscheidung für oder gegen Kinder von den Bedingungen Ihrer aktuellen beruflichen Situation ab?
[sehr stark ---- gar nicht]
- wenn B3:nein
Ohne I1:nein
6er Skala
- 19 Welche Auswirkungen, glauben Sie, hätte ein Kind auf...
[jeweils: sehr positive ----- sehr negative] + keine Auswirkungen
- Ihre Partnerschaft?
 - Ihre berufliche Laufbahn?
 - Ihre Lebenszufriedenheit?
 - Ihr persönliches Wohlbefinden?
 - Ihr gesellschaftliches Ansehen?
- wenn B3:nein
Ohne I1:nein
Jeweils 6er Skala
- 110 Können Sie Gründe angeben, die für Sie gegen Kinder sprechen?
- Wunsch nach kinderlosem Lebensstil
 - keine stabile Partnerschaft
 - fehlende Unterstützung durch Partner/in
 - fehlende berufliche Etablierung
 - zu geringe finanzielle Sicherheit
 - zu geringe berufliche Planungssicherheit / keine verlässliche Perspektive
 - die Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind an jetziger Arbeitsstelle zu schlecht
 - Wunsch, sich mehr auf die Karriere zu konzentrieren
 - Partner/in möchte berufliches Engagement steigern
 - Ist unvereinbar mit der Tätigkeit als Wissenschaftler/in
 - Wunsch, jetzigen Lebensstandard beizubehalten
 - Es würde zu wenig Zeit für die Partnerschaft bleiben
 - Ein Kind würde zu einer zu großen Bindung an Partner/in führen
 - Sorgen über die Zukunft, die Kind erwartet
 - Partner/in ist dagegen
 - Partner/in ist zu alt
 - Selbst zu alt
 - Sonstiges:_____
 - Keine Gründe
- Wenn B3:nein und I1:nein
Multiple choice, Text
- 111 Insgesamt betrachtet: Liegen die Gründe gegen Ihren Kinderwunsch eher im persönlichen oder im beruflichen Bereich?
- eher im persönlichen Bereich
- Wenn B3:nein und I1:nein
Ohne

- | | | |
|-----|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - eher im beruflichen Bereich - in beiden Bereichen gleichermaßen | I10:keine Gründe
Single choice |
| I12 | <p>Haben Sie sich früher jemals Kinder gewünscht?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ja - nein | Wenn B3:nein und I1:nein
Single choice |
| I13 | <p>Welche Gründe sprachen damals gegen Ihren Kinderwunsch?</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine stabile Partnerschaft gehabt - fehlende Unterstützung durch Partner/in - fehlende berufliche Etablierung - zu geringe finanzielle Sicherheit - zu geringe berufliche Planungssicherheit / keine verlässliche Perspektive - die Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an damaliger Arbeitsstelle waren zu schlecht - zu wenige attraktive Teilzeitarbeitsmöglichkeiten - Wunsch, sich mehr auf die Karriere zu konzentrieren - Partner/in wollte berufliches Engagement steigern - Ist unvereinbar gewesen mit der Tätigkeit als Wissenschaftler/in - Wunsch, Lebensstandard beizubehalten - Es wäre zu wenig Zeit für die Partnerschaft geblieben - Ein Kind hätte zu einer zu großen Bindung an Partner/in geführt - Sorgen über die Zukunft, die Kind erwartete - Partner/in war dagegen - Partner/in war zu alt - Selbst zu alt gewesen - Sonstiges: _____ - Keine Gründe | Wenn B3:nein und I12:ja
Multiple choice, Text |
| I14 | <p>Insgesamt betrachtet: Lagen die Gründe gegen die Realisierung Ihres Kinderwunsches damals eher im persönlichen oder im beruflichen Bereich?</p> <ul style="list-style-type: none"> - eher im persönlichen Bereich - eher im beruflichen Bereich - in beiden Bereichen gleichermaßen | Wenn B3:nein und I12:ja
Ohne I13:keine Gründe
Single choice |
| I15 | <p>Ist das Thema Kinder für Sie abgeschlossen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ja - nein - ambivalent | Wenn B3:nein und I1:nein
Single choice |
| I16 | <p>Haben Sie sich bewusst gegen Kinder entschieden, oder hat es sich (zufällig) so ergeben?</p> <ul style="list-style-type: none"> - bewusste Entscheidung - hat sich ergeben | Wenn B3:nein und I15:ja
Single choice |
| I17 | <p>In welchem Alter stand die Entscheidung für Sie fest?</p> <ul style="list-style-type: none"> - schon immer - bis zu einem Alter von 20 Jahren - bis zu einem Alter von 25 Jahren - bis zu einem Alter von 30 Jahren - bis zu einem Alter von 35 Jahren - bis zu einem Alter von 40 Jahren - bis zu einem Alter von 45 Jahren - bis zu einem Alter von 50 Jahren - ab einem Alter von 50 Jahren | Wenn B3:nein und I16:1
Single choice |
| I18 | <p>Fühlen Sie sich in Ihrem Leben ohne eigene Kinder von Ihrem Umfeld akzeptiert?</p> | Wenn B3:nein |

	[voll und ganz ---- überhaupt nicht]	6er Skala
I19	<p>Welche Vorteile sehen Sie in Ihrem Leben ohne Kinder?</p> <ul style="list-style-type: none"> - berufliche Vorteile - finanzielle Vorteile - partnerschaftliche Vorteile - freizeitliche Vorteile / Reisen - Vorteile der persönlichen Entwicklung und Entfaltung - gesundheitliche Vorteile - Sonstiges: _____ - keine Vorteile 	Wenn B3:nein Multiple choice, Text
	Eltern	
I20	<p>Wünschen Sie sich weitere Kinder?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ja - nein - ambivalent 	Wenn B3:ja Single choice
I21	<p>Welche Kinderzahl finden Sie für sich selbst optimal, ungeachtet möglicher Hindernisse?</p> <p>_____</p>	Wenn B3:ja ohne I20:nein numeric
I22	<p>Für wie wahrscheinlich halten Sie die Realisierung eines weiteren Kinderwunsches? [für sehr wahrscheinlich ----- für sehr unwahrscheinlich]</p>	Wenn B3:ja, ohne I20:nein 6er Skala
I23	<p>Welche der folgenden Gründe stehen der Realisierung eines weiteren Kinderwunsches für Sie momentan entgegen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - keine stabile Partnerschaft - fehlende Unterstützung durch Partner/in - fehlende berufliche Etablierung - zu geringe finanzielle Sicherheit - zu geringe berufliche Planungssicherheit / keine verlässliche Perspektive - die Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind an jetziger Arbeitsstelle zu schlecht - zu wenige attraktive Teilzeitarbeitsmöglichkeiten - Wunsch, sich mehr auf die Karriere zu konzentrieren - Partner/in möchte berufliches Engagement steigern - Ist unvereinbar mit der Tätigkeit als Wissenschaftler/in - Wunsch, jetzigen Lebensstandard beizubehalten - Es würde zu wenig Zeit für die Partnerschaft bleiben - Ein weiteres Kind würde zu einer zu großen Bindung an Partner/in führen - Sorgen über die Zukunft, die Kind erwartet - Partner/in ist dagegen - Partner/in ist zu alt - Selbst zu alt - Sonstiges: _____ - Keine Gründe 	Wenn B3:ja, ohne I20:nein Multiple choice, Text
I24	<p>Insgesamt betrachtet: Liegen die Gründe gegen die Realisierung eines weiteren Kinderwunsches momentan eher im persönlichen oder im beruflichen Bereich?</p> <ul style="list-style-type: none"> - eher im persönlichen Bereich - eher im beruflichen Bereich - in beiden Bereichen gleichermaßen 	Wenn B3:ja, ohne I20:nein Ohne I23:keine Gründe Single choice
I25	<p>Welche Auswirkungen, glauben Sie, hätte ein weiteres Kind auf... [jeweils: sehr positive ----- sehr negative] + keine Auswirkungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihre Partnerschaft? - Ihre berufliche Laufbahn? 	Wenn B3:ja, ohne I20:nein Jeweils 6er Skala

- Ihre Lebenszufriedenheit?
 - Ihr persönliches Wohlbefinden?
 - Ihr gesellschaftliches Ansehen?
- I26 Welche Gründe sprechen für Sie gegen weitere Kinder?
- optimale Kinderzahl erreicht
 - keine stabile Partnerschaft
 - fehlende Unterstützung durch Partner/in
 - fehlende berufliche Etablierung
 - zu geringe finanzielle Sicherheit
 - zu geringe berufliche Planungssicherheit / keine verlässliche Perspektive
 - die Bedingungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind an jetziger Arbeitsstelle zu schlecht
 - zu wenige attraktive Teilzeitarbeitsmöglichkeiten
 - Wunsch, sich mehr auf die Karriere zu konzentrieren
 - Partner/in möchte berufliches Engagement steigern
 - Ist unvereinbar mit der Tätigkeit als Wissenschaftler/in
 - Wunsch, jetzigen Lebensstandard beizubehalten
 - Es würde zu wenig Zeit für die Partnerschaft bleiben
 - Ein weiteres Kind würde zu einer zu großen Bindung an Partner/in führen
 - Sorgen über die Zukunft, die Kind erwartet
 - Partner/in ist dagegen
 - Partner/in ist zu alt
 - Selbst zu alt
 - Sonstiges:_____
 - Keine Gründe
- Wenn B3:ja und I20:nein
Multiple choice, Text
- I27 Insgesamt betrachtet: Liegen die Gründe gegen einen weiteren Kinderwunsch für Sie eher im persönlichen oder im beruflichen Bereich?
- eher im persönlichen Bereich
 - eher im beruflichen Bereich
 - in beiden Bereichen gleichermaßen
- Wenn B3:ja und I20:nein
Ohne I26:keine Gründe
Single choice
- zusammen**
- I28 Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?
[stimme voll und ganz zu ----- stimme überhaupt nicht zu]
- Zu einem erfüllten Leben gehören Kinder dazu.
 - Ohne eigenes Kind fühle ich mich nicht richtig erwachsen.
 - Zu einem erfolgreichen Menschen gehören auch Kinder.
 - Die Liebe zum eigenen Kind ist etwas ganz besonderes im Leben.
 - Kinderlosigkeit bedeutet für mich gesellschaftliche Abwertung.
 - Kinder bedeuten für mich eine Einschränkung in meiner Freiheit.
 - Kinder machen eine berufliche Karriere viel unwahrscheinlicher.
- alle Jeweils 6er Skala
- J Auswirkungen von Elternschaft auf Berufstätigkeit**
- Für Eltern**
- J1 In welchem Ausmaß setzen Sie sich mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auseinander?
[sehr stark ----- gar nicht]
- Wenn B3:ja
6er Skala
- J2 Haben Sie oder Ihr/e Partner/in aufgrund der Geburt Ihres 1., 2., 3, etc. Kindes berufliche Auszeiten genommen? Bitte geben Sie auch die Dauer der jeweiligen Auszeit an.
- Ja, ich beim 1., etc. Kind:
- bis zu 3 Monaten
 - bis zu 6 Monaten
 - bis zu 1 Jahr
 - bis zu 3 Jahren
- Wenn B3:ja
Multiple choice

- bis zu 5 Jahren
 - bis zu 10 Jahren
 - über 10 Jahre
 - dauerhaft aus Beruf ausgestiegen
- Ja, mein/e Partner/in beim 1., etc. Kind:
- bis zu 3 Monaten
 - bis zu 6 Monaten
 - bis zu 1 Jahr
 - bis zu 3 Jahren
 - bis zu 5 Jahren
 - bis zu 10 Jahren
 - über 10 Jahre
 - dauerhaft aus Beruf ausgestiegen
- nein

- J3 Haben Sie oder Ihr/e Partner/in aufgrund der Geburt des 1., 2., 3. etc. Kindes die Arbeitszeit reduziert? Wenn B3:ja Multiple choice, numeric
- Ja, ich beim 1., etc. Kind: auf Stunden/Woche:____, über Zeitraum von
- bis zu 3 Monaten
 - bis zu 6 Monaten
 - bis zu 1 Jahr
 - bis zu 3 Jahren
 - bis zu 5 Jahren
 - bis zu 10 Jahren
 - über 10 Jahre
 - dauerhaft Arbeitszeit reduziert
- Ja, mein/e Partner/in beim 1., etc. Kind: auf Stunden/Woche:____, über Zeitraum von
- bis zu 3 Monaten
 - bis zu 6 Monaten
 - bis zu 1 Jahr
 - bis zu 3 Jahren
 - bis zu 5 Jahren
 - bis zu 10 Jahren
 - über 10 Jahre
 - dauerhaft Arbeitszeit reduziert
- nein
- J4 Nach welchen Kriterien haben Sie die Entscheidung für eine berufliche Auszeit und/oder Arbeitszeitreduzierung getroffen? Wenn J2:ja und/oder J3:ja Multiple choice, Text
- Der/die Partner/in mit geringerem Lohn bleibt zu Hause bzw. reduziert.
 - Der/die Partner/in mit geringerer beruflicher Zufriedenheit bleibt zu Hause bzw. reduziert
 - Der/die Partner/in mit geringeren beruflichen Aufstiegschancen bleibt zu Hause bzw. reduziert.
 - Beiden Elternteilen sollten möglichst wenig berufliche Nachteile entstehen.
 - Die Mutter wollte Zeit mit dem/n Kind/ern verbringen.
 - Der Vater wollte Zeit mit dem/n Kind/ern verbringen.
 - Beide Elternteile wollten Zeit mit dem/n Kind/ern verbringen.
 - Die Mutter sollte das Kind stillen können, deshalb hat sie zunächst ihre Berufstätigkeit unterbrochen.
 - Beide Elternteile sollten einen engen Bezug zu dem/n Kind/ern aufbauen können.
 - Wir streben in unserer Partnerschaft eine gleiche Rollenverteilung an, mit der wir beide sowohl beruflich als auch familiär engagiert sind.
 - Wir halten es für wichtig, dass die Mutter in den ersten Lebensjahren das Kind betreut.
 - Sonstiges: _____

- | | | |
|-----|---|--|
| J5 | Fielen Ihre Schwangerschaft/en bzw. Geburt/en in eine Zeit, während der Sie an einer Hochschule beschäftigt waren?
- ja
- nein
- teilweise | Wenn B3:ja, ohne nicht-leibliche Kinder
Single choice |
| J6 | Wie wurde Ihre Elternschaft von Ihrem Vorgesetzten aufgenommen?
- positiv
- negativ
- neutral
- hatte zu diesem Zeitpunkt keine/n Vorgesetzte/n | Wenn B3:ja
Und J5:1,3
Single choice |
| J7 | Gab es ein Beratungsgespräch zwischen Ihnen und Ihrer/m Vorgesetzten über Möglichkeiten, als Eltern weiterhin Ihre wissenschaftliche Karriere zu verfolgen?
- Gespräch hat stattgefunden und war hilfreich
- Gespräch hat stattgefunden und war nicht hilfreich
- Gespräch hat nicht stattgefunden | Wenn B3:ja und J5:1,3
Ohne J6:4
Single choice |
| J8 | Wie haben Sie den Wiedereinstieg gestaltet?
- alte Stelle wiederaufgenommen
- andere Stelle an derselben Hochschule angetreten
- Stellenwechsel an andere Hochschule
- Wiedereinstiegsstipendium
- Sonstiges: _____ | Wenn J2:1
Single choice, Text |
| J9 | Der Wiedereinstieg war verbunden mit:
- einem beruflichen Abstieg
- einer vergleichbaren Beschäftigung wie zuvor
- einer guten beruflichen Perspektive | Wenn J2:1
Single choice |
| J10 | Welche Auswirkungen hatte Ihre Elternschaft auf Ihre berufliche Entwicklung insgesamt?
- positive
- negative
- keine Auswirkungen | Wenn B3:ja
Single choice |
| J11 | Welche beruflichen Folgen hatte die Elternschaft konkret für Ihre Situation an der Hochschule?
[trifft voll und ganz zu ----- trifft überhaupt nicht zu] + nicht relevant
- Ich habe durch meine familiären Pflichten keine Einschränkungen in meiner beruflichen Entwicklung
- Meine Vorgesetzten fördern mich zurückhaltender, seit ich ein Kind habe
- In der Regel strukturiere ich meinen Tagesablauf ganz genau, um allen Anforderungen in Beruf und Familie gerecht zu werden
- Aufgrund der Doppelbelastung kann ich weniger publizieren als Kollegen/innen ohne Kind
- Ich bin auf verlässliche Arbeitszeiten angewiesen
- Seitdem ich ein Kind habe, werde ich in meinem beruflichen Umfeld als Wissenschaftler/in weniger ernst genommen
- Meine Elternschaft wirkt sich motivierend auf mein berufliches Engagement aus
- Ich arbeite oft abends, wenn mein/e Kind/er schläft/schlafen
- Ich arbeite mehr von zuhause aus
- Ich habe seit meiner Elternschaft verringerte Aufstiegschancen
- Ich fühle mich seit meiner Elternschaft aus beruflichen Netzwerken ausgeschlossen
- Meine Karriere ist mir seitdem weniger wichtig geworden
- Ich habe einen effektiveren Arbeitsstil entwickelt | Wenn B3:ja
Jeweils 6er Skala, Text |

- Seit der Geburt meines/r Kindes/r ist berufliches Kürzertreten notwendig geworden
 - Sonstiges: _____
- J12 Wie häufig erleben/erlebten Sie Konflikte zwischen den Anforderungen Ihrer Arbeit an der Hochschule und der Verantwortung für Ihre Kinder?
[sehr häufig ---- gar nicht] Wenn B3:ja
6er Skala
- J13 Was erleben/erlebten Sie als besonders unterstützend im Hinblick auf die Vereinbarkeit?
 - Unterstützung durch Partner/in
 - Unterstützung durch soziales Umfeld
 - Unterstützung durch Kollegen
 - Unterstützung durch Vorgesetzte
 - flexible Arbeitszeiten
 - gute Betreuungsmöglichkeiten
 - Sonstiges: _____
 - gar nichts
 Wenn B3:ja
Multiple choice, Text
- K Vereinbarkeit an Hochschule**
- K1 Haben Sie das Gefühl, umfassend über die Möglichkeiten und Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Ihrer Hochschule informiert zu sein?
 - ja
 - nein
 alle
Single choice
- K2 In welcher Hinsicht wurden Sie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Ihrer Hochschule unterstützt?
 - Information/Beratung zu Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie
 - Kinderbetreuungsmöglichkeit an der Hochschule
 - Angebote während der Elternzeit (Teilzeittätigkeit, Weiterbildungsmaßnahmen, Einladung zu Konferenzen)
 - gute Rückkehrmöglichkeiten
 - Möglichkeit, Kind mit zur Arbeit zu nehmen
 - Arbeitszeitflexibilität (persönlicher Einfluss auf Verteilung der Arbeitszeiten)
 - Flexibilität des Arbeitsortes (bei Bedarf auch zuhause arbeiten können)
 - Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Schritten an der Hochschule
 - Abnahme von Arbeiten durch Kollegen/innen und Vertretungen
 - steter Informationsaustausch und Kontakt mit Kollegen/innen und Vorgesetzten auch während elternzeitbedingter Abwesenheit
 - Ermutigung und Verständnis von Arbeitsumfeld
 - Sonstiges: _____
 - gar nicht
 Wenn B3:ja
Multiple choice, Text
- K3 Auf welche Schwierigkeiten sind Sie an Ihrer Hochschule bei der Vereinbarkeit gestoßen? (wenn B3:ja)
 Welche Schwierigkeiten sind Ihnen bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Ihrer Hochschule aufgefallen? (wenn B3:nein)
 - zu wenige Betreuungsangebote an der Hochschule
 - fehlende Flexibilität der Arbeitszeiten
 - fehlende Flexibilität des Arbeitsortes
 - zu wenige Teilzeitarbeitsmöglichkeiten
 - schlechte Rückkehrmöglichkeiten
 - zeitliches Zusammenfallen von Familiengründung/Betreuungsaufgaben und wichtigen Qualifikationsschritten
 - Zweifel an der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit nach Geburt von Kind
 alle
Multiple choice, Text

- durch Kollegen und Vorgesetzte
 - restriktive Altersgrenzen im Qualifikationsprozess
 - hohe berufliche Mobilitätsanforderungen
 - Nachteile beim beruflichen Aufstieg
 - Anforderungen an hohe (Über-) Stundenzahl
 - Diskriminierung und Konfrontation mit Vorurteilen aufgrund der Elternschaft
 - Ausschluss aus Wissenschaftsbetrieb durch Vorenthaltung wichtiger Informationen
 - die Ignoranz des Themas Elternschaft an der Universität und ein fehlendes Leitbild der familienfreundlichen Hochschule
 - Sonstiges: _____
 - auf keine bzw. keine
- K4 Welches sind aus Ihrer Sicht die wichtigsten 3 Punkte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Elternschaft an Ihrer Hochschule?
- alle 3 Choices, Text
- Information und Beratung zu Möglichkeiten der Vereinbarung von Beruf und Familie
 - Flexible Kinderbetreuungseinrichtung an Universität
 - Einrichtung spezieller Elternarbeitsplätze (mit Wickeltisch, Spielecke für Kind etc.) bzw. Kinderzimmer an Hochschule
 - bessere Rückkehrregelungen
 - Arbeitszeitflexibilität
 - Schaffung von Teilzeitprofessuren
 - Flexibilität des Arbeitsortes
 - Erweiterung von Dual Career Optionen (z.B. Unterstützung der Arbeitssuche des/r Partners/in)
 - Qualifikationsweg mit verlässlicher und langfristiger Perspektive (tenure track)
 - Abschwächung der Mobilitätsanforderungen
 - Abschaffung von Altersbegrenzungen
 - Abschaffung der Habilitation
 - bessere finanzielle Unterstützung
 - bessere Rechtsaufklärung durch die Verwaltung über Arbeitsschritte und Fristen
 - Förderung einer Arbeitskultur, in der Ergebnisse und nicht die Dauer der Anwesenheit zählen
 - Förderung der Aufgeschlossenheit für das Thema Elternschaft
 - Vermehrte Unterstützung von Vätern, die sich aktiv um ihre Familie kümmern wollen
 - familienfreundliche Hochschule als offizielles Interesse und Leitbild
 - Sonstiges: _____
- K5 Welches Vereinbarkeitsmodell würden Sie in Verbindung mit Ihrer derzeitigen beruflichen Situation besonders begrüßen?
- Wenn B3:ja Single choice, Text
- Einrichtung flexibler Arbeitszeiten wie Teilzeitarbeit oder Job-Sharing
 - Flexible Arbeitsorte wie die Möglichkeit von Telearbeit oder Heimarbeit
 - Förderung universitätseigener Kinderbetreuungseinrichtungen mit flexiblen Betreuungszeiten und -angeboten in Hochschulnähe
 - Möglichkeit zur Beantragung von Freisemestern
 - Organisation von Belegplätzen in öffentlichen Einrichtungen für Kinder des akademischen Personals durch die Universität
 - Einrichtung eines Betreuungsnetzwerkes zwischen an der Universität angestellten Eltern
 - Sonstiges: _____
- K6 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit an Ihrer Hochschule?
- alle 6er Skala
- [voll und ganz zufrieden ----- gar nicht zufrieden] + weiß nicht

- K7 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer derzeitigen Balance von Arbeits- und Privatleben? [voll und ganz zufrieden ----- gar nicht zufrieden] alle 6er Skala
- K8 Wie belastet fühlen Sie sich insgesamt durch die Vereinbarkeit Ihrer wissenschaftlichen Arbeit mit Ihrem Privatleben? [stark belastet ----- gar nicht belastet] alle 6er Skala
- K9 Wo liegen/lagen für Sie die größten Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familienverantwortung? Wenn B3:ja
Offen: _____ Text

L Fragen an Professoren/innen

- L1 Sind Sie über die Familiensituation Ihres wissenschaftlichen Nachwuchses am Institut informiert?
- ja
- nein
- teilweise Wenn
nn
B2:
4,6,
7
Sin
gle
cho
ice
- L2 Suchten wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, die Kinder bekamen, ein Beratungsgespräch mit Ihnen, um über die weiteren Chancen als Wissenschaftler/in zu sprechen?
- ja
- nein
- ich habe das Gespräch initiiert Wenn
nn
B2:
4,6,
7
Mul
ti-
ple
cho
ice
- L3 Wie häufig haben Sie beobachten können, dass Wissenschaftler/innen aufgrund von Elternschaft aus der Wissenschaft aussteigen? [sehr häufig ---- sehr selten]
- männliche Wissenschaftler
- weibliche Wissenschaftler Wenn
nn
B2:
4,6,
7
Je-
wei
ls
6er
Ska
la
- L4 Denken Sie, dass von Ihnen geförderte Wissenschaftlerinnen mit Kindern größere Vereinbarkeitsprobleme haben als männliche Nachwuchswissenschaftler?
- ja
- nein Wenn
nn
B2:
4,6,
7
- L5 Hat sich Ihrer Einschätzung nach die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familienverantwortung im Laufe der Zeit verändert?
- ist leichter geworden
- ist schwieriger geworden Wenn
nn
B2:
4,6,

	- ist unverändert	7 Single choice
L6	Inwiefern haben Sie selbst eine Funktion als Mentor/in wahrgenommen bei Ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs mit Kindern? [in hohem Maße ----- gar nicht]	Wenn B2: 4,6, 7 6er Skala
L7	In welchem Ausmaß werden Sie Ihrer Einschätzung nach von Ihrem wissenschaftlichen Nachwuchs als Rollenmodell gesehen? [sehr stark ---- gar nicht] - bezüglich Ihrer eigenen beruflichen Laufbahn - bezüglich Ihres persönlichen Lebensmodells	Wenn B2: 4,6, 7 Jeweils 6er Skala
L8	Basiert die Erreichung Ihrer heutigen akademischen Position Ihrer Einschätzung nach eher auf einer konkreten Planung Ihrerseits oder mehr auf zufälligen Fügungen? [starke Zielverfolgung ----- starke Zufälligkeit]	Wenn B2: 4,6, 7 6er Skala
L9	Wenn Sie sich noch einmal neu entscheiden könnten, würden Sie sich wieder für eine akademische Karriere entscheiden? - ja - nein	Wenn B2: 4,6, 7 Single choice
L10	Gibt es in Ihrer beruflichen und/oder privaten Entwicklung rückblickend etwas, das Sie heute anders machen würden? Offen: _____	Wenn B2: 4,6, 7 Text
L11	Welchen Rat würden Sie jüngeren Wissenschaftlern/innen in Bezug auf Work-Life-Balance mit auf den Weg geben wollen? Offen: _____	Wenn B2: 4,6, 7 Text

t

- M Haus- und Familienarbeit / Kinderbetreuung Organisation**
- M1 Bei wem liegt bei Ihnen zuhause die Zuständigkeit für die Organisation und Planung der Haus- und Familienarbeit? Wenn B4:ja
Single choice
- liegt ausschließlich bei mir
 - liegt stärker bei mir als bei meinem/r Partner/in
 - liegt stärker bei meinem/r Partner/in
 - liegt ausschließlich bei meinem/r Partner/in
 - haben wir zwischen uns gleichwertig verteilt
- Hausarbeit**
- M2 Wie ist bei Ihnen zuhause die Erledigung der Hausarbeit organisiert? Wenn B4:ja
Multiple choice
- durch mich persönlich
 - durch meine/n Partner/in
 - durch mich und meine/n Partner/in gleichermaßen
 - durch eine privat finanzierte Haushaltshilfe
 - durch Hilfe aus dem familiären Umfeld
 - Sonstiges:_____
- M3 Wie ist bei Ihnen zuhause die Erledigung der Hausarbeit organisiert? Wenn B4:nein
Multiple choice
- durch mich persönlich
 - durch eine privat finanzierte Haushaltshilfe
 - durch Hilfe aus dem familiären Umfeld
 - Sonstiges:_____
- M4 Wie zufrieden sind Sie mit der Regelung der Hausarbeit? alle
[voll und ganz zufrieden ----- gar nicht zufrieden] 6er Skala
- M5 Wie belastet fühlen Sie sich durch die Hausarbeit? alle
[stark belastet ---- gar nicht belastet] 6er Skala
- Kinderbetreuung / Familienarbeit**
- M6 Welche Art der Kinderbetreuung nutzen/nutzten Sie für Ihr/e Kind/er bis zum Grundschulalter? Wenn B3:ja
Multiple choice
- Betreuung durch mich persönlich
 - Betreuung durch meine/n Partner/in
 - Betreuung durch beide Elternteile
 - Betreuungsinstitution
 - Betreuungskräfte wie Tagesmutter, Kinderfrau, Aupair
 - Betreuung durch Großeltern des Kindes
 - Betreuung durch andere Verwandte oder Freunde
 - Sonstige:_____
- M7 Wie ist gegenwärtig die Kinderbetreuung geregelt? Wenn B3:ja
Multiple choice
- keine Betreuung mehr notwendig
 - Betreuung durch mich persönlich
 - Betreuung durch meine/e Partner/in
 - Betreuung durch beide Elternteile
 - Betreuungsinstitution
 - Betreuungskräfte wie Tagesmutter, Kinderfrau, Aupair
 - Betreuung durch Großeltern des Kindes
 - Betreuung durch andere Verwandte oder Freunde
 - Sonstiges:_____
- M8 Welche monatlichen Ausgaben wenden Sie aktuell für die Kinderbetreuung auf? Wenn B3:ja
Und M7#1
Single choice
- keine
 - bis zu 150 Euro
 - bis zu 300 Euro

- bis zu 450 Euro
 - bis zu 600 Euro
 - bis zu 750 Euro
 - bis zu 900 Euro
 - bis zu 1050 Euro
 - bis zu 1200 Euro
 - bis zu 1350 Euro
 - über 1350 Euro
- M9 In welchem Ausmaß fühlen Sie sich durch die Kinderbetreuung finanziell belastet?
[stark belastet ----- gar nicht belastet] Wenn B3:ja und M8≠1
6er Skala
- M10 Wer springt in „Notfällen“ für die Betreuung ein?
- ich selbst
- mein/e Partner/in
- ich und mein/e Partner/in abwechselnd
- Großeltern/teil
- andere Personen Wenn B3:ja
Und M7≠1
Single choice
- M11 Wie zufrieden sind Sie mit der gegenwärtigen Regelung der Kinderbetreuung?
[voll und ganz zufrieden ----- gar nicht zufrieden] Wenn B3:ja
Und M7≠1
6er Skala
- M12 Übernehmen Sie sonstige pflegerische Tätigkeiten für pflegebedürftige Angehörige?
- nein
- ja, ____ Wochenstunden alle
Single choice,
numeric
- M13 In welchem Ausmaß fühlen Sie sich durch Ihre familiären Verpflichtungen in Ihrem Beruf eingeschränkt?
[sehr eingeschränkt ----- gar nicht eingeschränkt] alle
6er Skala
- M14 Wie belastet fühlen Sie sich gegenwärtig durch Ihre familiären Verpflichtungen?
[stark belastet ---- gar nicht belastet] alle
6er Skala
- N Globals**
- N1 Welche zwei Lebensbereiche kommen für Sie am deutlichsten zu kurz?
- Partnerschaft
- Kinder
- Beruf
- Freizeit/Hobbies
- Freunde
- ehrenamtliches Engagement
- eigene Gesundheit
- keiner alle
2 choices
- N2 In welchen Bereichen mussten Sie persönlichen Verzicht erbringen, um dorthin zu gelangen, wo Sie heute beruflich stehen?
[sehr viel ----- gar nicht] + trifft nicht zu alle
6er Skala
- Zeit mit Partner/in
 - Zeit mit Kindern
 - Kinderlosigkeit / Aufschub des Kinderwunsches
 - soziale Zeit / Freunde/innen
 - persönliche Zeit / Freizeit

- (materieller) Lebensstandard
 - Sonstiges: _____
- N3 In welchem Ausmaß stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?
[stimme voll und ganz zu ----- stimme überhaupt nicht zu]
- Ich habe ernsthaft überlegt, die Institution, in der ich arbeite, aufgrund einer problematischen Work-Life-Balance zu verlassen.
 - Ich muss häufig berufliche Aktivitäten (Konferenzen, Auslandsreisen etc.) aus persönlichen Gründen absagen.
 - Familiäre Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen sind meiner beruflichen Karriere hinderlich gewesen.
 - Professionelle Aktivitäten und Verpflichtungen haben mein privates Leben beeinträchtigt.
 - Mein Arbeitsfeld und die mit dem Fach verbundenen Forschungen haben mein Leben und meine persönlichen Entscheidungen seit Beginn meiner Karriere bestimmt.
 - Der Rollenwechsel zwischen Beruf und Elternrolle bereichert mich.
 - Der Rollenwechsel zwischen Beruf und Elternrolle belastet mich.
- alle, 6+7 wenn B3:ja
Jeweils 6er Skala
- N4 In welchem Ausmaß fühlen Sie sich insgesamt in Ihren Lebenszielen von Ihrem Partner unterstützt?
[voll und ganz ----- überhaupt nicht]
- Wenn B4:ja
6er Skala
- N5 Welches der nachfolgenden Partnerschaftsmodelle halten Sie für ideal, wenn ein Kind unter 3 Jahren vorhanden ist?
- beide Elternteile arbeiten Vollzeit
 - der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau arbeitet Teilzeit
 - die Frau arbeitet Vollzeit, der Mann arbeitet Teilzeit
 - beide Partner arbeiten Teilzeit
 - der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau bleibt zuhause
 - die Frau arbeitet Vollzeit, der Mann bleibt zuhause
 - Sonstiges: _____
- alle
Single choice,
Text
- N6 Wenn Sie insgesamt auf Ihre Situation blicken, wie zufrieden sind Sie mit:
[voll und ganz zufrieden ----- gar nicht zufrieden]
- Ihrem Lebensmodell
 - Ihrer beruflichen Entwicklung
 - Ihrer persönlichen Entwicklung
 - Ihrer Work-Life-Balance
- alle
Jeweils 6er Skala
- 0 Herkunftsfamilie**
- 01 Welchen Bildungshintergrund haben Ihre Eltern?
[jeweils Vater, Mutter]
- keine Berufsausbildung
 - Ausbildungsberuf
 - akademische Ausbildung
 - akademische Ausbildung mit Promotion
 - akademische Ausbildung mit Habilitation
- alle
Single choice
jeweils
- 02 War Ihr Vater / Ihre Mutter in der Wissenschaft tätig?
- ja
 - nein
- Wenn 01:4,5
Single choice
- 03 In welchem Umfang waren Ihre Eltern während Ihrer Kindheit erwerbstätig?
[jeweils Vater, Mutter]
- Vollzeit
 - Teilzeit
- alle
jeweils single choice

- nicht erwerbstätig

- 04 Welcher Wert kam in Ihrem Elternhaus einer akademischen Ausbildung und beruflichen Entwicklung zu?
[sehr hoher Wert ----- sehr geringer Wert] alle
6er Skala
- 05 Welches Rollenmodell herrschte während Ihrer Kindheit Ihrer Einschätzung nach zwischen den Eltern? alle
Single choice
- (eher) traditionell/geschlechtsrollenspezifisch
 - (eher) partnerschaftlich
 - (eher) mit vertauschten traditionellen Rollen
 - nur mit Vater aufgewachsen
 - nur mit Mutter aufgewachsen
 - mit anderen Personen aufgewachsen
- 06 Wie haben Sie diese Rollenaufteilung bei Ihren Eltern erlebt?
[sehr positiv ----- sehr negativ] Ohne 05:4,5,6
6er Skala

P Migrationshintergrund

- P1 Haben Sie einen Migrationshintergrund? alle
Single choice
- nein
 - ja, ich bin Ausländer/in mit eigener Migrationserfahrung (zugewandert)
 - ja, ich bin Deutsche/r mit eigener Migrationserfahrung (zugewandert)
 - ja, ich bin Ausländer/in ohne eigene Migrationserfahrung (in Deutschland geboren, ohne Einbürgerung)
 - ja, ich bin Deutsche/r ohne eigene Migrationserfahrung (in Deutschland geborene/r Ausländer/in, der/die eingebürgert wurde, oder mind. ein Elternteil Spätaussiedler, Eingebürgerter oder Ausländer)
- P2 Fühlen Sie sich durch Ihren Migrationshintergrund im Umgang mit dem Thema Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in besonderer Weise geprägt?
[sehr stark --- gar nicht] Wenn P1:ja
6er Skala
- P3 Aus welchem Land stammen Sie bzw. Ihre Eltern? Wenn P1:ja
Single choice,
Text
- Asien, bitte Land nennen:_____
 - Afrika, bitte Land nennen:_____
 - Osteuropa, bitte Land nennen:_____
 - Westeuropa, bitte Land nennen:_____
 - USA
 - Mittlerer Osten, bitte Land nennen:_____
 - Sonstiges: bitte Land nennen:_____
- P4 Planen Sie, dauerhaft in Deutschland in der Wissenschaft tätig zu sein? Wenn P1:ja
Single choice
- ja
 - unentschieden
 - nein, aufgrund der Situation im deutschen Wissenschaftssystem
 - nein, aufgrund der Lebensbedingungen in Deutschland

Q Akademische Laufbahn

- Q1 Mit welchem Abschluss haben Sie Ihre erste akademische Qualifikation absolviert? alle
single choice
- Staatsexamen
 - Magister
 - Diplom
 - Bachelor
 - Master

- Promotion
- Q2 In welchem Jahr und wo haben Sie Ihr Studium abgeschlossen?
 _____ (Jahr)
 - in den alten Bundesländern
 - in den neuen Bundesländern / DDR
 - in einem anderen Land: _____
 alle
 numeric,
 single choice
- Q3 Arbeiten Sie gegenwärtig an einer Promotion?
 - ja
 - nein
 Wenn B1:1
 Single choice
- Q4 In welchem Jahr und wo haben Sie Ihre Promotion abgeschlossen?
 _____ (Jahr)
 - in den alten Bundesländern
 - in den neuen Bundesländern / DDR
 - in einem anderen Land: _____
 Wenn B1:2
 Numeric,
 single choice
- Q5 Arbeiten Sie gegenwärtig an einer Habilitation?
 - ja
 - nein
 Wenn B1:2
 Single choice
- Q6 In welchem Jahr und wo haben Sie Ihre Habilitation abgeschlossen?
 _____ (Jahr)
 - in den alten Bundesländern
 - in den neuen Bundesländern / DDR
 - in einem anderen Land: _____
 Wenn B1:3
 Numeric,
 single choice
- Q7 In welchem Jahr erhielten Sie Ihre erste Professur?

 Wenn
 B2:4,6,7
 numeric
- Q8 Wie haben Sie Ihre Promotion hauptsächlich finanziert?
 - durch eine Anstellung an der Universität/einer Forschungseinrichtung
 - durch Erwerbstätigkeit außerhalb der Wissenschaft
 - durch Stipendien/Förderungen
 - durch Unterstützung von Seiten des/r Partner/in
 - durch Unterstützung von Seiten der Familie
 - andere Quellen: _____
 Wenn B1:2,3
 Multiple
 choice, Text
- Q9 Wurden Sie während oder nach Ihrer Promotionszeit von einem/r Mentor/in gefördert?
 - ja
 - nein
 Wenn B1:2,3
 Single choice
- Q10 Wurden Sie von einem Mann oder einer Frau gefördert?
 - von einem Mann
 - von einer Frau
 - von Männern und Frauen
 Wenn R9:ja
 Single choice
- Q11 Für wie wichtig schätzen Sie die Unterstützung eines/r Mentors/in für Ihre eigenen beruflichen Entscheidungen und den weiteren akademischen Werdegang ein?
 [von entscheidender Bedeutung ---- von untergeordneter Bedeutung]
 alle
 6er Skala
- Q12 Wenn Sie auf Ihre bisherige akademische Laufbahn zurückblicken: Fühlten Sie sich jemals am beruflichen Weiterkommen gehindert?
 [in hohem Maße----- überhaupt nicht]
 - aufgrund von Strukturen bzw. Personen in meinem privaten Umfeld
 - aufgrund von Strukturen bzw. Personen in meinem beruflichen Umfeld
 alle
 jeweils 6er
 Skala, Text

- aufgrund meiner familiären Verpflichtungen
- aufgrund meines Geschlechts
- aufgrund meines Alters
- aufgrund meines persönlichen Qualifikationsweges
- aufgrund meiner persönlichen Eigenschaften und Neigungen
- Sonstiges:_____

- Q13 Wie lange sind Sie insgesamt in der Wissenschaft beruflich tätig?
_____Jahre alle
Numeric
- Q14 An wievielen Wissenschaftsinstitutionen waren Sie seither beschäftigt?
Hochschulen:_____ alle
Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen:_____ jeweils
numeric
- Q15 Wie viele wissenschaftliche Auslandsaufenthalte hatten Sie, und wie viele Monate
waren Sie dabei insgesamt im Ausland? alle
Anzahl:_____, Dauer in Monaten insgesamt:_____ Numeric
- Q16 Waren Sie auch außerhalb der Wissenschaft beschäftigt? alle
- ja Single choice
- nein
- Q17 Bitte geben Sie den Grad Ihrer Zustimmung zu folgenden Aussagen bezüglich der alle
Situation von Frauen in der Wissenschaft an: Jeweils 6er
[stimme voll und ganz zu ----- stimme gar nicht zu] Skala
- Frauen werden in meiner Disziplin auf Positionen einer Professur akzeptiert.
 - Frauen müssen mehr leisten als Männer, um dieselbe Anerkennung in meinem Wissenschaftsfeld zu erlangen.
 - Frauen und Männer erhalten in der Wissenschaft unterschiedlich viel Bestätigung.
 - Frauen werden in Führungspositionen der Wissenschaft akzeptiert.
 - Karriere und Einfluss in der akademischen Welt basieren im wesentlichen auf Netzwerken informeller Beziehungen.

R Finanzielle Situation

- R1 Wie hoch liegt Ihr persönliches monatliches Nettoeinkommen? alle
- bis zu 500 Euro Single choice
- bis zu 1000 Euro
- bis zu 1500 Euro
- bis zu 2000 Euro
- bis zu 2500 Euro
- bis zu 3000 Euro
- bis zu 3500 Euro
- bis zu 4000 Euro
- bis zu 4500 Euro
- bis zu 5000 Euro
- bis zu 5500 Euro
- bis zu 6000 Euro
- über 6000 Euro
- R2 Wie hoch liegt in etwa Ihr monatliches Netto-Haushaltseinkommen? alle
- bis zu 1000 Euro Single choice
- bis zu 2000 Euro
- bis zu 3000 Euro
- bis zu 4000 Euro
- bis zu 5000 Euro

- bis zu 6000 Euro
- bis zu 7000 Euro
- bis zu 8000 Euro
- bis zu 9000 Euro
- bis zu 10.000 Euro
- über 10.000 Euro

R3 Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer finanziellen Situation?
[voll und ganz zufrieden ----- gar nicht zufrieden]

alle
6er Skala